

**RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**  
SUR LES RESOLUTIONS SOUMISES  
**A L'ASSEMBLEE GENERALE MIXTE**  
(ORDINAIRE ET EXTRAORDINAIRE)  
**DU 19 MAI 2020**

Le Document d'Enregistrement Universel 2019 a été déposé auprès de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) le 3 mars 2020. Il est consultable sur le site <https://invest.bnpparibas.com/>, et est proposé lors des formalités d'accueil à l'Assemblée. Le présent avis de convocation a été également mis en ligne.

**LE CONSEIL PROPOSE, EN PREMIER LIEU, L'ADOPTION DE DIX-HUIT RESOLUTIONS  
PAR L'ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE**

**PREMIÈRE ET DEUXIEME RESOLUTIONS**

Les deux premières résolutions traitent de l'approbation des comptes sociaux et consolidés de l'exercice 2019 de BNP Paribas, connaissance prise des rapports du Conseil d'administration et des Commissaires aux comptes.

**TROISIÈME RÉOLUTION**

La troisième résolution propose l'affectation du résultat social de l'exercice 2019.

Le résultat net de BNP Paribas SA s'établit à 7 490,41 millions d'euros auquel s'ajoute le report à nouveau bénéficiaire de 30 506,20 millions d'euros, portant ainsi le total à affecter à 37 996,61 millions d'euros.

Eu égard aux circonstances exceptionnelles liées à la pandémie COVID-19, le Conseil d'administration de BNP Paribas a décidé de suspendre le versement du dividende initialement prévu d'un montant de 3 874,38 millions d'euros et en conséquence de proposer à l'Assemblée Générale d'affecter 30 506,20 millions d'euros au report à nouveau et 7 490,41 millions d'euros au poste autres réserves. A cette fin, le Conseil d'administration a décidé de remplacer le projet de troisième résolution tel que figurant dans l'avis de réunion publié au BALO du 2 mars 2020 par celui figurant au BALO du 10 avril 2020 avec la suppression de la partie relative au dividende.

Cette décision est en adéquation avec la recommandation BCE/2020/19 de la Banque Centrale Européenne (la « BCE ») du 27 mars 2020 relative aux politiques de distribution de dividendes pendant la pandémie de COVID-19.

Par ailleurs, dans la recommandation susmentionnée, la BCE a indiqué qu'elle « poursuivra son évaluation de la situation économique et déterminera s'il est opportun de continuer de suspendre les dividendes après le 1<sup>er</sup> octobre 2020 ».

Dans ce contexte et sous réserve de ce qui précède, le Conseil d'administration pourra, après le 1<sup>er</sup> octobre 2020, réunir une Assemblée Générale afin de procéder à une distribution exceptionnelle au profit de ses actionnaires, se substituant au dividende.

**QUATRIÈME RÉOLUTION**

Dans le cadre de la vie courante d'une entreprise, et plus spécialement quand cette dernière est l'élément essentiel d'un groupe de sociétés, des conventions peuvent intervenir directement ou indirectement entre celle-ci et une autre société avec laquelle elle a des dirigeants communs, voire entre la société et ses dirigeants ou encore avec un actionnaire détenant plus de 10% du capital. Afin de prévenir d'éventuels conflits d'intérêts, ces conventions font l'objet d'une autorisation préalable par le Conseil d'administration, et doivent être approuvées par l'Assemblée des actionnaires après audition du rapport spécial des Commissaires aux comptes en application des articles L. 225-38 et suivants du Code de commerce ; c'est l'objet de la quatrième résolution.

Concernant BNP Paribas, aucune convention nouvelle n'a été conclue au cours de l'exercice 2019.

**CINQUIÈME RÉOLUTION**

Il est proposé aux actionnaires dans la cinquième résolution d'autoriser le Conseil pour 18 mois, à mettre en place un programme de rachat d'actions de la société, jusqu'à détenir au maximum, conformément à la loi, 10 % du capital.

Lesdites acquisitions seraient destinées à remplir plusieurs objectifs, notamment :

- l'attribution ou la cession d'actions :
  - aux salariés dans le cadre de la participation ou de plans d'épargne d'entreprise,
  - aux salariés et/ou aux mandataires sociaux de BNP Paribas ou des sociétés du Groupe dans le cadre de plans d'options d'achat d'actions ainsi que d'actions gratuites ou toute autre forme d'allocation d'actions ;
- l'échange ou le paiement dans le but de réaliser des opérations de croissance externe, de fusion, de scission ou d'apport ;
- l'annulation des actions après autorisation de l'Assemblée Générale Extraordinaire (cf. vingt-sixième résolution) ;
- la mise en œuvre d'un contrat de liquidité ;
- la réalisation d'opérations dans le cadre habituel des activités commerciales de la Banque.

Les acquisitions seraient à effectuer par tous moyens, y compris par voie de négociations de blocs ou l'utilisation de produits dérivés.

Le prix d'achat maximum est fixé à 73 euros par action, identique à celui actuellement en vigueur.

Les achats pourraient intervenir à tout moment, **sauf en cas d'offre publique sur les titres de la société.**

Cette autorisation ne pourra être mise en œuvre par le Conseil d'administration qu'après accord préalable de la Banque Centrale Européenne (BCE). De plus, le Conseil d'administration veillera à ce que l'exécution de ces rachats soit menée en conformité avec les exigences prudentielles, telles que fixées par la réglementation et par la BCE.

## SIXIÈME, SEPTIÈME, HUITIÈME, NEUVIÈME ET DIXIÈME RÉSOLUTIONS

Dans les sixième à dixième résolutions, il est demandé à l'Assemblée Générale de bien vouloir renouveler les mandats de MM. Jean Lemierre et Jacques Aschenbroich, ainsi que ceux de M<sup>mes</sup> Monique Cohen, Daniela Schwarzer et Fields Wicker-Miurin (cf. biographies en annexe). Ces mandats seraient reconduits pour une durée de trois années, et prendraient dès lors fin à l'issue de l'Assemblée Générale Ordinaire appelée à statuer en 2023 sur les comptes de l'exercice 2022.

M. Jean Lemierre, 69 ans, a été nommé Président du Conseil d'administration le 1er décembre 2014. Entré à la Banque en 2008 en qualité de Conseiller du Président de BNP Paribas, il n'y exerçait pas de fonctions exécutives.

Le Conseil d'administration estime que la compétence internationale de M. Jean Lemierre, sa maîtrise des mécanismes financiers de l'Union européenne, sa grande connaissance des activités et de l'environnement du Groupe et les qualités démontrées dans l'exercice de sa fonction de Président du Conseil d'administration, justifiaient pleinement le renouvellement de son mandat.

M. Jean Lemierre n'est plus salarié de la Banque depuis plus de 5 ans mais son mandat actuel d'administrateur de TEB Holding AS, filiale consolidée du Groupe, ne lui permet pas de répondre aux critères d'indépendance du Code Afep-Medef.

M. Jean Lemierre est en conformité avec le Code Afep-Medef et les dispositions du Code Monétaire et Financier au regard du nombre de mandats sociaux.

M. Jacques Aschenbroich, 65 ans, est Président Directeur Général de la société Valeo. Il est indépendant au sens du Code Afep-Medef. M. Jacques Aschenbroich siège au Conseil d'administration de la Banque depuis l'Assemblée Générale du 23 mai 2017 ; il est membre du Comité des comptes.

Le Conseil d'administration estime que la personnalité, la compétence industrielle et l'expérience managériale et internationale de M. Jacques Aschenbroich le recommandent pour continuer à exercer avec toute l'indépendance nécessaire les fonctions d'administrateur au sein du Conseil d'administration de BNP Paribas.

M. Jacques Aschenbroich est en conformité avec le code Afep-Medef et les dispositions du Code Monétaire et Financier au regard du nombre de mandats sociaux.

M<sup>me</sup> Monique Cohen, 64 ans, est Associée chez Apax Partners depuis 2000. Elle est indépendante au sens du Code Afep-Medef. M<sup>me</sup> Monique Cohen siège au Conseil d'administration de la Banque depuis le 12 février 2014. Elle est Présidente du Comité de gouvernance, d'éthique, des nominations et de la RSE, et membre du Comité de contrôle interne, des risques et de la conformité.

Le Conseil d'administration estime que la très grande expérience de M<sup>me</sup> Monique Cohen dans l'industrie bancaire, sa connaissance approfondie des marchés financiers et des secteurs de haute technologie la recommandent pour continuer à siéger au Conseil d'administration de la Banque.

M<sup>me</sup> Monique Cohen est en conformité avec le Code Afep-Medef et les dispositions du Code Monétaire et Financier au regard du nombre de mandats sociaux.

M<sup>me</sup> Daniela Schwarzer, 46 ans, de nationalité allemande, est universitaire. Elle siège au Conseil d'administration de la Banque depuis sa nomination lors de l'Assemblée Générale du 14 mai 2014. M<sup>me</sup> Daniela Schwarzer est indépendante au sens du Code Afep-Medef. Elle est membre du Comité de gouvernance, d'éthique, des nominations et de la RSE.

Le Conseil d'administration estime que le parcours professionnel, l'expérience internationale et les compétences techniques dans les domaines économiques et monétaires de M<sup>me</sup> Daniela Schwarzer la recommandent pour continuer à exercer les fonctions d'administratrice au sein du Conseil d'administration de BNP Paribas.

M<sup>me</sup> Daniela Schwarzer est en conformité avec le Code Afep-Medef et les dispositions du Code Monétaire et Financier au regard du nombre de mandats sociaux.

M<sup>me</sup> Fields Wicker-Miurin, 61 ans, de nationalités britannique et américaine, est indépendante au sens du Code Afep-Medef. Administratrice de sociétés, elle siège au Conseil de la Banque depuis l'Assemblée générale du 11 mai 2011. Elle est membre du Comité des comptes et du Comité des rémunérations de votre Conseil.

Le Conseil d'administration estime que la personnalité et l'expérience internationale de M<sup>me</sup> Fields Wicker-Miurin, la recommandent pour continuer à exercer les fonctions d'administratrice au sein du Conseil d'administration de BNP Paribas.

M<sup>me</sup> Fields Wicker-Miurin est en conformité avec le Code Afep-Medef et les dispositions du Code Monétaire et Financier au regard du nombre de mandats sociaux.

## OBSERVATIONS RELATIVES A LA COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Au 31 décembre 2019, le Conseil d'administration était composé de quatorze administrateurs, dont douze nommés par les actionnaires et deux administrateurs élus par les salariés. La représentation des femmes parmi les administrateurs nommés par les actionnaires était de 41,7 % (5/12). Cinq nationalités sont représentées au sein du Conseil (Allemagne, Belgique, Etats-Unis d'Amérique, France, Suisse).

**L'indépendance des administrateurs (au 31 décembre 2019) :** le tableau ci-après présente la situation de chaque administrateur au regard des critères d'indépendance retenus par le Code Afep-Medef pour définir l'indépendance des administrateurs :

Critères	Jean LEMIERRE	Jean-Laurent BONNAFÉ	Jacques ASCHENBROICH	Pierre André de CHALENDAR	Monique COHEN	Hugues EPAILLARD	Rajna GIBSON- BRANDON	Marion GUILLOU	Denis KESSLER	Daniela SCHWARZER	Michel TILMANT	Wouter DE PLOEY	Sandrine VERRIER	Fields WICKER-MIURIN
1 Statut de salarié ou de mandataire social de la société ou d'une de ses filiales consolidées au cours des cinq années précédentes	o	o	✓	✓	✓	o	✓	✓	✓	✓	✓	✓	o	✓
2 Existence ou non de mandats croisés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3 Existence ou non de relations d'affaires significatives	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4 Existence de lien familial proche avec un mandataire social	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5 Ne pas avoir été auditeur de l'entreprise au cours des cinq années précédentes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6 Ne pas être administrateur de l'entreprise depuis plus de douze ans	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	o(*)	✓	✓	✓	✓	✓
7 Statut de l'actionnaire important	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

✓ représente un critère respecté d'indépendance selon les critères Afep-Medef.

o représente un critère non satisfait d'indépendance selon les critères Afep-Medef.

(\*) Cf : ci-dessous

Répondent aux critères d'indépendance retenus par le Code de gouvernement d'entreprise et examinés par le Conseil d'administration : M<sup>mes</sup> Monique Cohen, Rajna Gibson-Brandon, Marion Guillou, Daniela Schwarzer, Fields Wicker-Miurin, et MM. Jacques Aschenbroich, Pierre André de Chalendar, Wouter De Ploey et Michel Tilmant.

Plus précisément, pour M<sup>me</sup> Monique Cohen, MM. Jacques Aschenbroich, Pierre André de Chalendar et Denis Kessler, le Conseil d'administration a constaté que les relations d'affaires entre BNP Paribas et respectivement (i) Apax Partners, ainsi que les entreprises dans lesquelles Apax Partners détient des participations, (ii) Valeo et son groupe, (iii) Saint-Gobain et son groupe, et (iv) le groupe SCOR SE, n'ont pas de caractère significatif (les revenus générés par chacune de ces relations commerciales représentaient moins de 0,5 % des revenus totaux publiés par BNP Paribas).

Enfin, pendant la période de plus de douze années d'exercice du mandat d'administrateur de M. Denis Kessler, trois Directeurs Généraux se sont succédés, chacun d'eux ayant assumé ou assumant la direction effective de la Banque avec sa propre personnalité et ses propres méthodes et pratiques. En conséquence, le Conseil d'administration a considéré que l'esprit critique dont fait preuve M. Denis Kessler se renouvelle à chaque changement de la direction effective, garantissant ainsi son indépendance. Le Conseil a également tenu compte des compétences financières de M. Denis Kessler, indispensables à la compréhension des mécanismes bancaires (Docteur d'État en Sciences Economiques et diplômé des Hautes Études Commerciales), renforcées par ses fonctions de Président-Directeur Général de l'une des sociétés de réassurance mondiales majeures.

Les deux administrateurs élus par les salariés, M<sup>me</sup> Sandrine Verrier et M. Hugues Epailard, ne sont pas pris en compte pour le calcul de l'indépendance selon les critères du Code Afep-Medef en dépit de leur statut et de leur mode d'élection qui constituent pourtant une garantie d'indépendance.

Deux administrateurs nommés par les actionnaires, MM. Jean Lemierre, Président du Conseil d'administration, et Jean-Laurent Bonnafé, Directeur Général, ne répondent pas aux critères du Code de gouvernement d'entreprise définissant l'administrateur indépendant.

Dans l'hypothèse où l'Assemblée voterait en faveur des cinq résolutions relatives à sa composition, le Conseil d'administration comporterait toujours 14 administrateurs dont deux élus par les salariés. **Le taux d'administrateurs indépendants s'établirait à 71,4% au regard des critères retenus par le Code de gouvernement d'entreprise Afep-Medef et de l'appréciation du Conseil d'administration pour définir l'indépendance.**

Il serait composé de six femmes et de huit hommes, soit **une proportion d'administrateurs de sexe féminin de 42,9%, et toujours de 41,7% pour les seules administratrices élues par les actionnaires.** Le nombre d'administrateurs de nationalité étrangère serait de 5 sur 14 membres, soit **un taux d'internationalisation de 35,7 % (41,7% pour les seuls administrateurs désignés par l'Assemblée Générale).**

## ONZIEME, DOUZIEME, TREIZIEME, QUATORZIEME, QUINZIEME, SEIZIEME ET DIX-SEPTIEME RÉSOLUTIONS

Les sept résolutions ici soumises à l'approbation des actionnaires ont toutes trait à la rémunération des mandataires sociaux ; elles résultent de l'application de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (dite « Loi Pacte ») qui, entre autres dispositions, modifie certains aspects de la loi n° 2016-1691 relative « à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique » du 9 décembre 2016 dite « Sapin 2 ».

**Dans les onzième, douzième et treizième résolutions,** il est ainsi demandé aux actionnaires, en application de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, de bien vouloir approuver la politique de rémunération applicable d'une part aux Administrateurs (onzième résolution), d'autre part aux Dirigeants Mandataires Sociaux : le Président du Conseil d'administration (douzième résolution), le Directeur Général et le Directeur Général délégué (treizième résolution), après avoir pris connaissance du rapport du Conseil d'administration sur le gouvernement d'entreprise. Un extrait de ce rapport est reproduit ci-dessous dans le paragraphe « A ) Politique de rémunération des mandataires sociaux », qui figure par ailleurs dans le chapitre 2 du Document d'Enregistrement Universel 2019, disponible sur le site internet <https://invest.bnpparibas.com/documents-de-reference>. Cette politique a également été mise en ligne à l'adresse <https://invest.bnpparibas.com/remunerations-des-dirigeants-mandataires-sociaux> dès son adoption par le Conseil. **Elle reprend les grandes lignes et les principes directeurs de la politique** approuvée lors de l'Assemblée Générale du 23 mai 2019. Elle reconduit en particulier la prise en compte, à hauteur de 10% de la rémunération variable annuelle, **de critères liés à la performance RSE (Responsabilité Sociale et Environnementale) du Groupe.**

La **quatorzième résolution,** qui vous est proposée pour la première fois en application de l'Article L.225-100 II du Code de commerce, étend le champ de la loi « Sapin 2 » en soumettant dorénavant au vote de l'Assemblée Générale la rémunération totale et les avantages de toute nature versés à raison du mandat au cours de l'exercice écoulé ou attribués à raison du mandat au titre du même exercice, à l'ensemble des mandataires sociaux ; un rejet de cette résolution entraînerait la suspension des rémunérations des administrateurs pour l'exercice en cours. En outre, le rapport sur le gouvernement d'entreprise (intégré dans le Document d'Enregistrement Universel) fournit désormais des informations sur le niveau de rémunération des dirigeants (Président du Conseil, Directeur Général, Directeur Général délégué) mis au regard de la rémunération moyenne et de la rémunération médiane des salariés de BNP Paribas SA, ainsi que l'évolution, sur une période de 5 ans, de ces rémunérations et ratios, et de critères de performance de votre Entreprise.

Les **quinzième, seizième et dix-septième résolutions** soumettent à l'approbation des actionnaires, en application de l'article L. 225-100 III du Code de commerce, les éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2019 ou attribués au titre du même exercice respectivement à MM. Jean Lemierre, Président du Conseil d'administration, Jean-Laurent Bonnafé, Directeur Général, et Philippe Bordenave, Directeur Général délégué. Les montants en ont été déterminés selon les règles édictées par la politique de rémunération votée l'année dernière. Pour chacun de ces dirigeants mandataires sociaux, un tableau présente les mécanismes et montants des éléments de rémunération versés en 2019 ou attribués au titre de cet exercice : il est rappelé que le versement de la rémunération variable annuelle de M. Jean-Laurent Bonnafé et de M. Philippe Bordenave au titre de l'exercice 2019 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale. Le Président du Conseil d'administration n'est pas concerné par cette disposition, n'étant pas bénéficiaire de rémunérations variables.

Le détail des rémunérations versées en 2019 ou attribuées au titre de l'exercice 2019 est exposé au chapitre **(B)** ci-dessous. Ces informations sont également disponibles en ligne à l'adresse <https://invest.bnpparibas.com/remunerations-des-dirigeants-mandataires-sociaux>.

La loi prévoit en effet de recueillir *ex ante* chaque année l'approbation de l'Assemblée Générale sur la politique de rémunération concernant les mandataires sociaux (cf. : onzième à treizième résolutions), l'application des dispositions ainsi approuvées faisant l'objet l'année suivante d'un vote *ex post* sur les versements effectués et les attributions déterminées selon les principes énoncés un an auparavant. L'Assemblée Générale statue alors (cf. : quatorzième à dix-septième résolutions) sur les éléments fixes et variables composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice antérieur.

#### **A) POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX SOUMISE AU VOTE EX ANTE DES ACTIONNAIRES, EN APPLICATION DE L'ARTICLE L. 225-37-2 DU CODE DE COMMERCE, LORS DE L'ASSEMBLEE GENERALE DU 19 MAI 2020**

Dans le présent rapport, le Conseil d'administration détaille les éléments fixes et variables composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables aux administrateurs, au Président du Conseil d'administration, au Directeur Général et au Directeur Général délégué en raison de leurs mandats, d'une durée de 3 ans, au sein de BNP Paribas SA.

Les éléments de la politique de rémunération présentés ci-dessous font l'objet de projets de résolutions soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires. Si l'Assemblée Générale n'approuve pas ces résolutions, la politique de rémunération antérieure, ayant préalablement fait l'objet d'une approbation lors de l'Assemblée Générale du 23 mai 2019, continuera de s'appliquer. Dans ce cas, le Conseil d'administration soumettra à l'approbation de la prochaine Assemblée Générale un projet de résolution présentant une politique de rémunération révisée et indiquant de quelle manière ont été pris en compte le vote des actionnaires, et le cas échéant, les avis exprimés lors de l'Assemblée Générale.

La politique de rémunération des mandataires sociaux est conforme aux dispositions légales et réglementaires applicables, au Code Afep-Medef, ainsi qu'à la Charte de responsabilité de BNP Paribas. La politique telle que détaillée ci-dessous (en particulier les critères de performance) est alignée sur l'intérêt social de la société, contribue à la stratégie commerciale ainsi qu'à la pérennité de la société et prend en considération les conditions de rémunération et d'emploi des salariés au sein de la société.

Sans préjudice des compétences de l'Assemblée Générale en la matière, la détermination de la rémunération des mandataires sociaux relève de la responsabilité du Conseil d'administration et se fonde sur les propositions du Comité des rémunérations qui prépare les décisions que le Conseil d'administration arrête concernant les rémunérations. En particulier, le Comité des rémunérations procède à un examen annuel des rémunérations, indemnités et avantages de toute nature accordés aux mandataires sociaux de la société. Ce Comité est composé de deux administrateurs indépendants qui disposent d'une expérience des systèmes de rémunération et des pratiques de marché dans ce domaine et d'un administrateur élu par les salariés.

Des mesures visant à éviter et gérer les conflits d'intérêts sont prévues par le règlement intérieur du Conseil d'administration ainsi que par la politique en matière d'aptitude des membres de l'organe de direction et des titulaires de postes clés. Les dirigeants mandataires sociaux ne sont pas présents lors des discussions du Conseil d'administration et du Comité des rémunérations portant sur leurs propres rémunérations.

La rémunération des dirigeants mandataires sociaux tient compte, dans ses principes, des objectifs suivants :

- l'alignement avec l'intérêt social de la Banque et de ses actionnaires :
  - en s'inscrivant dans une perspective de moyen-long terme notamment en termes d'évolution de la valeur de la Banque, de la bonne maîtrise des risques et de la performance relative du titre ;
  - en intégrant des éléments d'appréciation, qui ne sont pas seulement financiers ;
  - en tenant compte de la dimension RSE dans la détermination de la rémunération (notamment des objectifs RSE considérés pour certains salariés) ;
  - en s'assurant d'une variabilité suffisante des montants attribués pour tenir compte de l'évolution des résultats de la Banque sans peser trop lourdement sur les frais fixes ;
- la transparence des rémunérations :
  - l'ensemble des éléments (fixe, variable annuel, variable pluriannuel) est retenu dans l'appréciation globale de la rémunération,
  - l'équilibre entre les éléments de rémunération doit concourir à l'intérêt général de la Banque et tenir compte des meilleures pratiques de marché et des contraintes légales et réglementaires,
  - les règles doivent être stables, exigeantes et intelligibles ;
- une rémunération suffisamment attractive pour permettre de sélectionner avec exigence des profils reconnus comme particulièrement compétents dans les domaines d'activité du Groupe.

## **I. Rémunération des administrateurs**

Conformément à la loi, le montant global de la rémunération des administrateurs est fixé par l'Assemblée Générale des actionnaires.

Le montant individuel de la rémunération des administrateurs est fixé par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des rémunérations. Il comprend une part fixe et une partie variable prépondérante déterminée en fonction de la participation effective, quelle qu'en soit la modalité, aux séances. Il est majoré pour les administrateurs résidant à l'étranger sauf dans le cas où ces derniers peuvent participer aux séances du Conseil d'administration par des moyens de visioconférence ou de télécommunication. La participation effective aux Comités donne droit à une rémunération supplémentaire. Les membres des Comités reçoivent cette rémunération supplémentaire pour chacune de leur participation à un Comité différent.

A la fin de l'exercice, le Comité des rémunérations examine la répartition de la rémunération des administrateurs et le montant individuel affecté à chacun au titre de l'exercice sur la base du contrôle de la présence effective des administrateurs aux Conseils et aux Comités. Le cas échéant, le reliquat du montant global fixé par l'Assemblée Générale, est réparti au prorata des montants alloués à chacun des administrateurs. En cas de séance exceptionnelle supplémentaire du Conseil ou des Comités, le montant de la rémunération due à chaque administrateur est écarté au prorata des montants alloués à chacun des administrateurs.

Le Conseil d'administration approuve ensuite la répartition individuelle de la rémunération des administrateurs au titre de l'exercice et son versement aux administrateurs (sous réserve des dispositions de l'article L. 225-100 II du Code de commerce).

## **II. Rémunération du Président du Conseil d'administration**

La rémunération annuelle fixe du Président s'élève à 950 000 euros bruts.

Le Président ne perçoit pas de rémunération variable annuelle ou pluriannuelle. L'absence de rémunération variable traduit l'indépendance du Président à l'égard de la Direction Générale.

En cas de nomination d'un nouveau Président, le Conseil d'administration déterminera, sur proposition du Comité des rémunérations, dans le cadre de la présente politique de rémunération, le montant de sa rémunération fixe en tenant compte de son profil et de son expérience.

## **III. Rémunération de la Direction Générale**

La rémunération comprend :

- une partie fixe ;
- une partie variable annuelle ;
- un plan d'incitation à long terme conditionnel (plan de rémunération à long terme ou PRLT), qui en constitue la partie variable pluriannuelle.

Les niveaux de ces différentes composantes sont définis en considération de références de marché établies.

Cette rémunération tient compte du plafonnement de la rémunération variable totale par rapport à la rémunération fixe (incluant les attributions au titre du plan d'incitation à long terme) conformément aux dispositions de l'article L.511-78 du Code monétaire et financier, spécifiquement applicable aux établissements de crédit.

Conformément à l'alinéa 2 dudit article, l'Assemblée Générale des actionnaires de BNP Paribas SA du 24 mai 2018 a décidé de reconduire ce plafonnement à deux fois le montant de la rémunération fixe.

Pour les besoins du calcul du ratio précité, un taux d'actualisation pourra en outre être appliqué à un quart au plus de la rémunération variable totale pour autant que le paiement s'effectue sous la forme d'instruments différés pour une durée d'au moins 5 ans, conformément aux dispositions de l'article L.511-79 du Code monétaire et financier.

### **1. Rémunération fixe**

La rémunération annuelle fixe du Directeur Général s'élève à 1 562 000 euros bruts.

La rémunération annuelle fixe du Directeur Général délégué s'élève à 1 000 000 euros bruts.

En cas de nomination d'un nouveau Directeur Général ou d'un nouveau Directeur Général délégué, le Conseil d'administration déterminera, sur proposition du Comité des rémunérations, dans le cadre de la présente politique de rémunération, le montant de sa rémunération fixe en tenant compte de son profil et de son expérience. Les éléments de rémunérations variables annuelles et pluriannuelles seront fixés en cohérence avec les principes figurant dans la présente politique de rémunération.

### **2. Rémunération variable annuelle**

La part variable est destinée à refléter la contribution effective des dirigeants mandataires sociaux exécutifs à la réussite de BNP Paribas au titre de leurs fonctions de dirigeants d'un groupe international de services financiers.

### **Principes généraux**

La partie variable de la rémunération des membres de la Direction Générale est déterminée à partir d'une rémunération cible égale à 100 % de leur rémunération fixe de l'exercice pour le Directeur Général et le Directeur Général délégué.

Elle évolue en fonction de critères représentatifs des résultats du Groupe, de critères liés à la RSE et d'une appréciation qualitative effectuée par le Conseil d'administration.

Par ailleurs, le versement de la rémunération variable annuelle est assorti, pour partie, de périodes de report et d'un dispositif de « malus », de « claw-back » (restitution) et d'annulation en cas de mesure de résolution selon les mêmes termes et conditions que celles décrites ci-dessous pour le PRLT (cf. point 3 ci-dessous).

### Critères liés à la performance financière du Groupe

Les critères liés à la performance financière du Groupe portent sur 75 % de la rémunération variable cible et permettent de calculer la partie correspondante de la rémunération de manière proportionnelle à l'évolution d'indicateurs chiffrés.

Si les objectifs fondés sur des critères quantitatifs sont dépassés (ou non atteints), la fraction de la rémunération cible concernée évolue proportionnellement dans la limite du plafond mentionné ci-après.

Les critères quantitatifs s'appliquent aux performances globales du Groupe, sur la base de 2 critères équipondérés :

- rapport du bénéfice net par action de l'exercice à celui de l'exercice précédent (37,5 % de la rémunération variable cible) ;
- pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du Groupe (37,5 % de la rémunération variable cible).

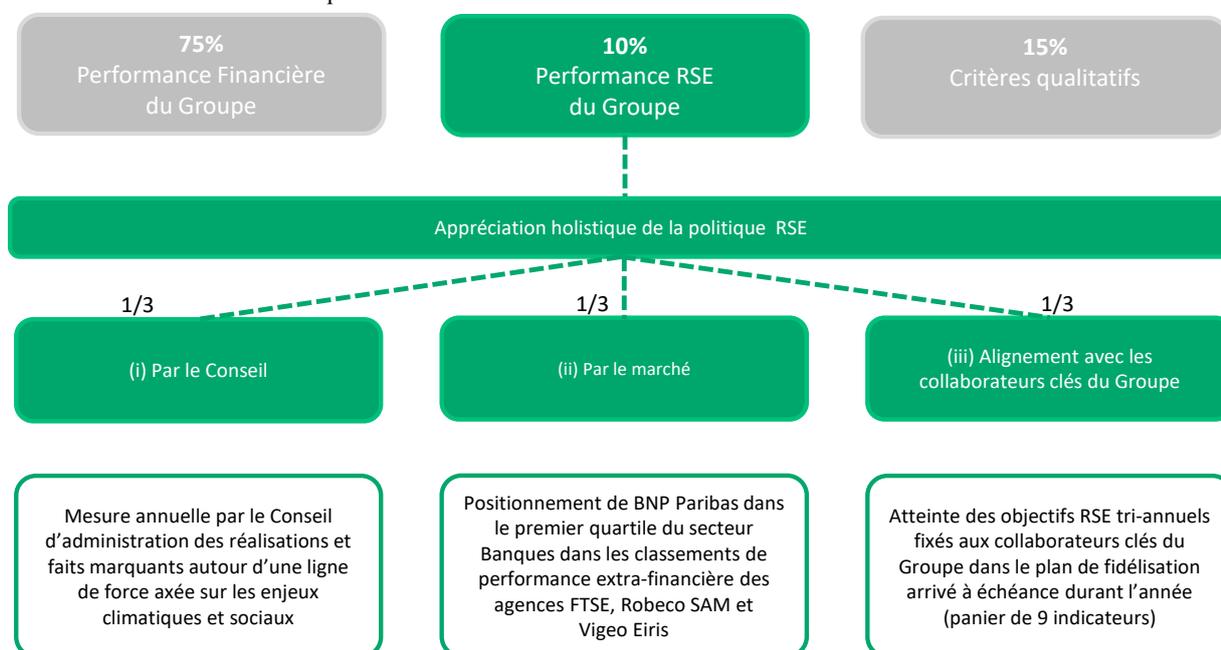
### Critères liés à la performance RSE du Groupe

Une part de 10% de la rémunération variable cible est liée à la performance RSE du Groupe.

L'attribution de cette fraction de la rémunération variable annuelle repose sur une mesure multicritères basée sur une approche holistique des actions entreprises par le Groupe BNP Paribas vis-à-vis de l'extérieur sur le plan environnemental, sociétal et social.

Dans cette optique, cette structure de rémunération intègre trois critères pondérés chacun à 3,33 % :

- l'évaluation par le Conseil d'administration des faits marquants de l'année principalement au regard des enjeux climatiques et sociaux ;
- les publications d'agences de notation extra-financière mesurant la qualité du positionnement de BNP Paribas par rapport à ses pairs en matière de RSE ;
- un alignement avec les objectifs retenus en matière de RSE dans la rémunération due au titre du plan de fidélisation attribué à des collaborateurs clés du Groupe.



### Critères qualitatifs

La part de la rémunération variable liée à l'évaluation qualitative conduite par le Conseil d'administration est de 15 % de la rémunération variable cible.

Le Conseil d'administration estime indispensable de procéder à cette évaluation qualitative, notamment compte tenu du renforcement de ses responsabilités en matière de surveillance et de contrôle prévues par le Code monétaire et financier depuis 2014 (transposant ainsi la directive européenne CRD 4). Au-delà de la stratégie de la Banque qu'il lui convient d'approuver, le Conseil d'administration doit exercer un pouvoir d'appréciation sur les performances des dirigeants prenant en compte les capacités d'anticipation, de décision, d'animation et d'exemplarité.

Pour ce faire, le Conseil d'administration apprécie la part qualitative de la rémunération variable annuelle au regard de la mise en œuvre des orientations stratégiques de la Banque, notamment de son plan de transformation, tant dans ses dimensions humaines, organisationnelles que techniques, et en tenant compte du contexte général de l'année considérée.

## RECAPITULATIF DES CRITERES DE FIXATION DE LA REMUNERATION VARIABLE ANNUELLE

Critères de détermination	% de la rémunération fixe	Nature
<b>Critères liés à la performance financière du Groupe</b>	37,50 %	Évolution du bénéfice net par action
	37,50 %	Réalisation du budget de résultat brut d'exploitation
<b>Critères liés à la performance RSE du Groupe</b>	10,00 %	Evaluation multicritères des actions entreprises par le Groupe BNP Paribas sur le plan environnemental, sociétal et social.
<b>Critères qualitatifs</b>	15,00 %	Appréciation au regard de la mise en œuvre des orientations stratégiques de la Banque, notamment de son plan de transformation, tant dans ses dimensions humaines, organisationnelles et techniques, et tenant compte du contexte général de l'année considérée.

### Plafond

Le Conseil d'administration s'assure de la cohérence du montant de la rémunération variable annuelle avec l'évolution des résultats du Groupe.

En tout état de cause :

- chacun des deux critères liés à la performance financière du Groupe est plafonné à 130 % de son poids cible et ne peut ainsi donner lieu à l'attribution d'une rémunération variable annuelle supérieure à 48,75 % de la rémunération fixe ;
- les critères liés à la performance RSE du Groupe ainsi que les critères qualitatifs, sont plafonnés à 100 % de leur poids cible et ne peuvent ainsi donner lieu à l'attribution d'une rémunération variable annuelle supérieure à, respectivement, 10 % et 15 % de la rémunération fixe ;

Le montant de la rémunération variable annuelle attribuée pour chacun des dirigeants mandataires sociaux exécutifs est plafonné à 120 % de leur rémunération fixe.

### Modalités et conditions de paiement

Les modalités de paiement des rémunérations variables des dirigeants mandataires sociaux exécutifs du Groupe BNP Paribas, conformes aux dispositions du Code monétaire et financier et aux Orientations de l'ABE sur les politiques de rémunération, sont les suivantes :

- 60 % de la rémunération variable annuelle est différée sur cinq ans, à raison d'un cinquième par an ;
- la partie non différée de la rémunération variable est payée :
  - pour moitié en numéraire en mai de l'année d'attribution, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires dans les conditions prévues à l'article L. 225-100 III du Code de commerce, et déduction faite des rémunérations perçues au titre de mandats d'administrateur, le cas échéant, au sein du Groupe pour des entités autres que BNP Paribas SA,
  - et pour moitié en numéraire, indexé sur la performance du titre BNP Paribas depuis l'attribution, à l'issue d'une période de rétention d'un an à compter de la date d'attribution (la date d'attribution correspondant à la décision du Conseil d'administration), soit en pratique, en mars de l'année suivant l'année d'attribution ;
- la partie différée de la rémunération variable sera payée annuellement par cinquième sur 5 ans, la première échéance n'étant versée qu'à l'issue d'une période de différé d'un an à compter de la date d'attribution de la rémunération variable, sous réserve que le ROE avant impôt du Groupe, au titre de l'année précédant le paiement, soit supérieur à 5 %. Chaque échéance sera payée :
  - pour moitié en numéraire en mars de chaque année,
  - et pour moitié en numéraire indexé sur la performance du titre BNP Paribas depuis l'attribution, en mars de l'année suivante, à l'issue d'une période de rétention d'un an.

### 3. Plan de rémunération long terme (PRLT) conditionnel sur cinq ans

Afin d'associer les dirigeants mandataires sociaux exécutifs à la performance à moyen-long terme du Groupe BNP Paribas tout en gardant une maîtrise des risques, le Conseil d'administration a institué depuis 2011 un Plan de rémunération à long terme conditionnel sur 5 ans (PRLT).

Le PRLT, dont le montant correspond au montant de la rémunération variable annuelle cible au titre de l'exercice précédent, est partagé en deux fractions égales, l'une reconnaissant la progression intrinsèque de l'action BNP Paribas et l'autre la surperformance potentielle par rapport à ses pairs.

#### Première moitié du montant attribué : performance intrinsèque de l'action

La première moitié du montant attribué dépend de l'évolution du cours de l'action<sup>1</sup>, sachant qu'aucun versement ne sera effectué au titre des 50 % du montant attribué si le cours de l'action BNP Paribas n'a pas progressé d'au moins 5 % entre la date d'attribution par le Conseil d'administration et l'issue du délai de 5 ans à compter de la date d'attribution.

<sup>1</sup> Les valeurs initiale et finale à retenir pour mesurer la progression du cours de l'action sur 5 ans sont les suivantes :

- la valeur initiale correspond à la moyenne des cours d'ouverture de l'action BNP Paribas pendant les douze mois glissants précédant la date d'attribution ;
- la valeur finale correspond à la moyenne des cours d'ouverture de l'action BNP Paribas pendant les douze mois glissants précédant la date de paiement.

Si l'action a progressé d'au moins 5 % pendant cette période, un coefficient est appliqué au montant initial, conduisant, selon l'ampleur de la progression, à le réduire ou à l'augmenter, selon le tableau ci-dessous :

<b>Évolution du cours de l'action BNP Paribas au terme des 5 ans</b>	<b>Coefficient appliqué à la première moitié du montant attribué</b>
Strictement inférieure à 5 %	0 (Pas de versement)
Supérieure ou égale à 5 % et inférieure à 10 %	40 %
Supérieure ou égale à 10 % et inférieure à 20 %	80 %
Supérieure ou égale à 20 % et inférieure à 33 %	120 %
Supérieure ou égale à 33 % et inférieure à 50 %	130 %
Supérieure ou égale à 50 % et inférieure à 75 %	150 %
Supérieure ou égale à 75 %	175 %

Ainsi, la première moitié du montant attribué ne sera intégralement versée au bout des 5 ans que dans l'hypothèse où le cours progresse de plus de 20 % sur la période de 5 ans. Le montant versé au titre de la première moitié sera en tout état de cause toujours inférieur ou égal à l'évolution du cours de l'action et ne pourra en aucun cas dépasser 175 % du montant attribué, dans l'hypothèse où l'évolution du cours de l'action est égale ou supérieure à 75 % au bout de 5 ans.

**Deuxième moitié du montant attribué : surperformance du cours de l'action BNP Paribas par rapport à ses pairs**

Cette condition consiste en la mesure de l'évolution du cours de l'action BNP Paribas par rapport à celle de l'indice regroupant les principales banques de la zone euro «EURO STOXX Banks ».

Elle prend en compte la seule surperformance du cours de l'action BNP Paribas par rapport à l'évolution de l'indice moyen mesurée sur une période de 12 mois précédant la date d'attribution comparée à la moyenne de ce même indice calculée sur une période de 12 mois qui précède le paiement. La deuxième moitié du montant cible du PRLT ne sera intégralement versée que si l'action BNP Paribas surperforme l'indice d'au moins 10 %.

**Performance relative du titre BNP Paribas  
par rapport à la performance de l'indice EURO STOXX  
Banks**

**Coefficient appliqué à la deuxième moitié du montant attribué**

Inférieure ou égale à 0 point	0 %
De 0 point à 5 points compris	50 %
De 5 points à 10 points compris	80 %
Supérieure de 10 points	100%

Le montant ainsi déterminé par l'application de chacune des conditions pendant la durée de 5 ans du plan correspond à la rémunération versée dans le cadre du PRLT.

**Plafond**

Conformément aux dispositions de l'article L.511-78 du Code monétaire et financier relatives au plafonnement de la part variable attribuée par rapport à la part fixe, la rémunération variable totale attribuée, comprenant l'attribution au titre du PRLT ne peut excéder, conformément à la décision de l'Assemblée Générale du 24 mai 2018, deux fois la rémunération fixe. Pour le calcul du ratio, un taux d'actualisation pourra en outre être appliqué à un quart au plus de la rémunération variable totale pour autant que le paiement s'effectue sous la forme d'instruments différés pour une durée d'au moins 5 ans.

**Paiement du PRLT**

En application du coefficient mentionné ci-dessus et en fonction de l'évolution du cours de l'action BNP Paribas, la première moitié du montant versée au titre du PRLT ne pourra en aucun cas dépasser 175 % par rapport au montant initial attribué. Le paiement au titre de la seconde moitié du montant attribué ne pourra en aucun cas dépasser le montant attribué.

Ainsi, aucun paiement au titre du PRLT ne pourra en tout état de cause excéder 137,5 % de sa valeur d'attribution.

**Condition de présence**

Le règlement du PRLT prévoit une condition de présence pendant toute la durée du plan. Le départ du Groupe entraîne la suppression du paiement du PRLT. Toutefois, en cas de départ à la retraite ou de décès après le terme de la première année du plan, les versements seraient effectués sous réserve de la réalisation des conditions de performance et de l'appréciation du Conseil d'administration.

**Malus et claw-back**

Le règlement du PRLT prévoit des clauses dites de « malus » et « *claw-back* ». Ainsi, dans l'hypothèse où le bénéficiaire viendrait à adopter un comportement ou se rendrait coupable d'agissements non conformes aux attentes de BNP Paribas, telles qu'elles sont notamment définies en matière de respect du Code de conduite, des règles internes et des réglementations applicables et d'évaluation et de maîtrise des risques, applicables aux collaborateurs du Groupe, le Conseil d'administration pourra être amené à décider non seulement de ne pas procéder au versement du montant prévu, que le bénéficiaire soit présent ou non, mais également la restitution de tout ou partie des sommes déjà versées au titre des plans précédents sur une période de cinq ans.

De même, ce règlement prévoit qu'en cas de mise en œuvre d'une mesure de résolution bancaire en application du Code monétaire et financier, les droits au titre du PRLT seront définitivement annulés.

Le Conseil d'administration se réserve le droit de modifier à la baisse l'attribution au titre du PRLT.

**IV. Rémunération exceptionnelle**

Aucune rémunération exceptionnelle ne pourra être attribuée aux administrateurs, au Président du Conseil d'administration, au Directeur Général et au Directeur Général délégué.

**V. Avantages en nature**

Le Président du Conseil d'administration, le Directeur Général et le Directeur Général délégué disposent d'une voiture de fonction et d'un téléphone portable.

**VI. Plans d'options de souscription ou d'achat d'actions**

Les mandataires sociaux ne bénéficient pas d'attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions.

**VII. Actions de performance**

Les mandataires sociaux ne bénéficient pas d'attributions d'actions de performance ou d'actions gratuites.

## **VIII. Avantages postérieurs à l'emploi**

### **1. Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions**

Les mandataires sociaux ne bénéficient d'aucune compensation contractuelle au titre de la cessation de leur mandat.

### **2. Indemnités de fin de carrière**

Les mandataires sociaux, à l'exception du Directeur Général délégué, ne perçoivent pas d'indemnité de fin de carrière en cas de départ en retraite.

Le Directeur Général délégué bénéficie des dispositions applicables aux collaborateurs de BNP Paribas SA en matière d'indemnité de fin de carrière en fonction de sa situation contractuelle initiale.

### **3. Régimes de retraite supplémentaire**

Les dirigeants mandataires sociaux bénéficient uniquement du dispositif de retraite supplémentaire à cotisations définies (art. 83 du Code général des impôts) établi au bénéfice de tous les collaborateurs de BNP Paribas SA.

### **4. Régimes de prévoyance**

Le Président du Conseil d'administration, le Directeur Général et le Directeur Général délégué bénéficient des dispositifs de prévoyance flexible offerts aux salariés de BNP Paribas SA en matière d'assurance-décès et invalidité, ainsi que du régime commun de couverture des frais de santé.

Ils bénéficient par ailleurs du dispositif de la Garantie Vie Professionnelle Accidents (assurance-décès et invalidité) en vigueur au bénéfice de l'ensemble des salariés de BNP Paribas SA.

Le Directeur Général et le Directeur Général délégué bénéficient également du dispositif complémentaire mis en place au bénéfice des membres du Comité Exécutif du Groupe, offrant un capital complémentaire de 1,10 million d'euros en cas de décès ou d'invalidité permanente totale liés à l'activité professionnelle. La cotisation patronale au titre de ce régime est assimilée à un avantage en nature.

### **5. Convention de non-concurrence**

Il est rappelé que le Directeur Général a conclu avec BNP Paribas SA une convention de non-concurrence en date du 25 février 2016. Cette convention a été approuvée par l'Assemblée Générale du 26 mai 2016 conformément aux dispositions de l'article L.225-38 du Code de commerce.

Au titre de cette convention, dans l'hypothèse où il cesserait d'assurer quelque fonction ou activité que ce soit au sein de BNP Paribas, M. Jean-Laurent Bonnafé s'engage à n'exercer aucune activité durant douze mois, directement ou indirectement, au bénéfice d'un établissement de crédit, d'une entreprise d'investissement ou d'une entreprise d'assurance dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé en France ou hors de France non plus qu'en France au bénéfice d'un établissement de crédit, d'une entreprise d'investissement ou d'une entreprise d'assurance dont les titres ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé.

Au titre de cette convention, le Directeur Général percevrait une indemnité d'un montant égal à 1,2 fois la somme de sa rémunération fixe et de sa rémunération variable (hors rémunération variable pluriannuelle) perçue au cours de l'année précédant son départ. Le règlement de l'indemnité interviendra mensuellement par douzième.

Conformément aux recommandations du Code Afep-Medef et à l'article R.225-29-1 du Code de commerce, prévoyant que le versement d'une indemnité de non-concurrence doit être exclu si l'intéressé fait valoir ses droits à la retraite ou s'il a dépassé l'âge de 65 ans et aux stipulations de ladite convention de non-concurrence, le Conseil d'administration et le Directeur Général ont confirmé respecter pleinement cette disposition.

## **IX. Prêts, avances et garanties accordés aux mandataires sociaux**

Les mandataires sociaux de BNP Paribas ainsi que leurs conjoints peuvent se voir accorder des prêts.

Ces prêts, constitutifs d'opérations courantes, sont consentis à des conditions normales.

**B) ELEMENTS DE REMUNERATIONS VERSES AU COURS DE L'EXERCICE 2019 OU ATTRIBUES AU TITRE DU MEME EXERCICE SOUMIS AU VOTE EX POST DES ACTIONNAIRES LORS DE L'ASSMBLEE GENERALE DU 19 MAI 2020 EN APPLICATION DE L'ARTICLE L.225-100 DU CODE DE COMMERCE**

La rémunération totale des mandataires sociaux, telle que décrite ci-dessous, est conforme à la politique de rémunération adoptée lors de l'Assemblée Générale du 23 mai 2019.

**Rémunérations des administrateurs (montants en euros)**

<b>Administrateurs</b>	<b>Montants versés en 2018 au titre de l'exercice (pour rappel)</b>	<b>Montants versés en 2019 au titre de l'exercice</b>
ASCHENBROICH Jacques	77 772	79 255
BONNAFE Jean-Laurent	59 924	60 222
De CHALENDAR Pierre André	111 195	93 756
COHEN Monique	128 718	124 270
DE PLOEY Wouter	97 891	87 110
EPAILLARD Hugues <sup>(1)</sup>	63 548	103 726
GIBSON-BRANDON Rajna <sup>(2)</sup>	1 893	96 777
GUILLOU Marion	103 732	102 014
KESSLER Denis	100 162	100 403
LEMIERRE Jean	63 169	60 222
MISSON Nicole <sup>(3)</sup>	17 144	Néant
PARISOT Laurence <sup>(4)</sup>	73 878	Néant
SCHWARZER Daniela	100 811	85 901
TILMANT Michel	121 904	133 635
VERRIER Sandrine	71 606	70 493
WICKER-MIURIN Fields	106 652	102 216
<b>TOTAL</b>	<b>1 300 000</b>	<b>1 300 000</b>

(1) Mandat ayant débuté le 16 février 2018.

(2) Mandat ayant débuté le 28 novembre 2018.

(3) Mandat ayant pris fin le 15 février 2018.

(4) Mandat ayant pris fin le 25 septembre 2018.

Pour information, les règles de répartition des rémunérations des administrateurs sont les suivantes :

	Part fixe <sup>(1)</sup>	Part variable	
		Séance programmée	Séance exceptionnelle
Administrateurs résidant en France	21 000€	3 000€/séance	4 400€/séance
Administrateurs résidant hors de France	21 000€	4 200€/séance	4 600€/séance <sup>(2)</sup>
Président de Comité spécialisé		5 700€/séance	5 700€/séance
Membre de Comité spécialisé		2 700€/séance	2 700€/séance

(1) La part fixe est calculée prorata temporis de la durée du mandat pendant l'année considérée

(2) Ou 4400€ par séance si la participation est assurée par des moyens de visioconférence ou de télécommunication.

Les administrateurs représentant les salariés perçoivent une rémunération au titre de leur contrat de travail telle que décrite à la section « Rémunération et avantages sociaux bénéficiant aux administrateurs représentant les salariés » du Chapitre 2 du Document d'Enregistrement Universel 2019.

## Rémunérations et avantages des dirigeants mandataires sociaux

### **TABLEAU N°1 ÉLÉMENTS DE LA REMUNERATION VERSEE AU COURS DE L'EXERCICE 2019 OU ATTRIBUEE AU TITRE DE CE MEME EXERCICE A M. JEAN LEMIERRE, PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION, SOUMIS AU VOTE DES ACTIONNAIRES (MONTANTS EN EUROS)**

#### **a. Eléments de la rémunération attribués au titre de l'exercice 2019 à M. Jean LEMIERRE, Président du Conseil d'administration**

	<b>Montants</b>	<b>Commentaires</b>
Rémunération fixe	950 000 (versé)	La rémunération de M. Jean LEMIERRE est déterminée selon des modalités proposées par le Comité des rémunérations au Conseil d'administration. Cette rémunération fixe n'a pas évolué depuis décembre 2014.
Rémunération variable annuelle	Néant	M. Jean LEMIERRE ne bénéficie pas d'une rémunération variable annuelle. L'absence de rémunération variable traduit l'indépendance du Président à l'égard de la Direction Générale.
Rémunération variable pluriannuelle	Néant	M. Jean LEMIERRE ne bénéficie pas d'une rémunération variable pluriannuelle. L'absence de rémunération variable traduit l'indépendance du Président à l'égard de la Direction Générale.
Rémunération liée au mandat d'administrateur	60 222 (versé)	M. Jean LEMIERRE ne perçoit pas de rémunération au titre des mandats d'administrateurs qu'il exerce dans les sociétés du Groupe, à l'exception de son mandat d'administrateur de BNP Paribas SA.
Rémunération exceptionnelle	Néant	
Options d'actions attribuées au cours de l'exercice	Néant	
Actions de performance attribuées au cours de l'exercice	Néant	
Avantages en nature	3 632	M. Jean LEMIERRE bénéficie d'un véhicule de fonction et d'un téléphone portable.
<b>TOTAL</b>	<b>1 013 854</b>	

#### **b. Eléments de la rémunération versés à M. Jean LEMIERRE, Président du Conseil d'administration au cours de l'exercice 2019 au titre d'exercices précédents (ayant fait l'objet d'un vote des actionnaires lors de leur attribution)**

#### **NEANT**

#### **c. Engagements de toute nature correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la prise, de la cessation ou du changement des fonctions ou postérieures à l'exercice de celles-ci pris au bénéfice de M. Jean LEMIERRE, Président du Conseil d'administration**

Indemnité de prise ou de cessation de fonction	de	Néant	M. Jean LEMIERRE ne bénéficie d'aucune indemnité de prise ou de cessation de fonction.
Régime de retraite supplémentaire à prestations définies	de	Néant	M. Jean LEMIERRE ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire à prestations définies.

Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies	1 743	M. Jean LEMIERRE bénéficie du dispositif de retraite à cotisations définies (art. 83 du Code général des impôts) établi au bénéfice de tous les collaborateurs de BNP Paribas SA. Le montant des cotisations versées à ce titre par l'entreprise pour M. Jean LEMIERRE a été, en 2019, de 1 743 euros.
Régime collectif de prévoyance et de frais de santé	3 274	M. Jean LEMIERRE bénéficie des dispositifs de prévoyance incapacité, invalidité et décès et de couverture des frais de santé offerts aux salariés de BNP Paribas SA. Il bénéficie par ailleurs du dispositif de la Garantie Vie Professionnelle Accidents en vigueur au bénéfice de l'ensemble des salariés de BNP Paribas SA. Ce montant correspond aux sommes perçues.

**TABLEAU N°2 ELEMENTS DE LA REMUNERATION VERSEE AU COURS DE L'EXERCICE 2019 OU ATTRIBUEE AU TITRE DE CE MEME EXERCICE A M. JEAN-LAURENT BONNAFÉ, DIRECTEUR GENERAL, SOUMIS AU VOTE DES ACTIONNAIRES (MONTANTS EN EUROS)**

**a. Eléments de la rémunération attribués au titre de l'exercice 2019 à M. Jean-Laurent BONNAFÉ - Directeur Général**

	Montants	Commentaires
Rémunération fixe	1 562 000 (versé)	La rémunération de M. Jean-Laurent BONNAFÉ est déterminée selon des modalités proposées par le Comité des rémunérations au Conseil d'administration. La dernière augmentation de cette rémunération fixe date du 25 février 2016 avec effet au 1 <sup>er</sup> janvier 2016.
Rémunération variable annuelle <sup>(1)</sup>	1 611 515	<p>La rémunération variable de M. Jean-Laurent BONNAFÉ évolue en fonction de critères représentatifs des résultats du Groupe et de sa performance managériale. Elle est exprimée en pourcentage d'une rémunération variable cible correspondant à 100 % de la rémunération fixe de l'exercice. Les critères quantitatifs s'appliquent aux performances globales du Groupe ; ils sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>rapport du bénéfice net par action de l'exercice à celui de l'exercice précédent (37,5 % de la rémunération variable cible) ;</li> <li>pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du Groupe (37,5 % de la rémunération variable cible) ;</li> <li>évaluation multicritère des actions entreprises par le Groupe sur le plan environnemental, sociétal et social (10% de la rémunération variable cible)</li> </ul> <p>Après prise en compte des critères quantitatifs, RSE et qualitatifs, et de l'évolution des résultats du Groupe, le Conseil d'administration a fixé la rémunération variable de M. Jean-Laurent BONNAFÉ au titre de 2019 à 1 611 515 euros, soit 103 % de la rémunération variable annuelle cible ;</p> <p>la partie non différée de la rémunération variable sera payée pour moitié en mai 2020, et pour moitié en mars 2021, indexée à la performance du titre BNP Paribas ;</p> <p>la partie différée de la rémunération variable sera payée par cinquième à compter de 2021 ; chaque paiement sera versé pour moitié en mars de chaque année, et pour moitié en mars de l'année suivante indexé à la performance du titre BNP Paribas. Le paiement annuel de la rémunération variable différée est soumis à la condition que le ROE avant impôt du Groupe l'année précédant le paiement soit supérieur à 5 %.</p> <p>Le ratio entre la rémunération fixe et la rémunération variable annuelle, tel que requis en application du Code de commerce est de 103%.</p>
Plan de rémunération à long terme conditionnel (paiement intégralement différé à cinq ans)	617 927	<p>La juste valeur du PRLT attribué le 4 février 2020 et rattaché à l'exercice 2019 s'établit à 617 927 euros pour M. Jean-Laurent BONNAFÉ.</p> <p>La durée du PRLT est fixée à 5 ans. Les 2 conditions propres au PRLT, l'une reconnaissant la progression intrinsèque de l'action BNP Paribas et l'autre, sa surperformance potentielle par rapport à ses pairs, représentent deux fractions égales permettant d'en mesurer les effets distincts.</p> <p>Aucun paiement au titre du PRLT ne peut excéder 137,5 % de sa valeur d'attribution.</p>
Rémunération liée au mandat d'administrateur	60 222	M. Jean-Laurent BONNAFÉ perçoit une rémunération au titre de son mandat d'administrateur de BNP Paribas SA.
Rémunération exceptionnelle	Néant	
Options	Néant	

d'actions  
attribuées au  
cours de  
l'exercice

Actions de Néant  
performance  
attribuées au  
cours  
de l'exercice

Avantages en 6 507  
nature

M. Jean-Laurent BONNAFÉ dispose d'une voiture de fonction et d'un téléphone portable. Ce montant inclut également la cotisation patronale versée au titre du contrat Vie Professionnelle du Comex., offrant un capital complémentaire de 1,10 million d'euros en cas de décès ou d'invalidité permanente totale liés à l'activité professionnelle. La cotisation patronale annuelle versée par BNP Paribas SA a été de 1 460 euros par bénéficiaire au titre de l'exercice 2019.

**TOTAL 3 858 171**

(1) Versement conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale du 19 mai 2020 en application de l'article L.225-100 III du Code de commerce.

**b. Eléments de la rémunération versés à M. Jean-Laurent BONNAFÉ - Directeur Général au cours de l'exercice 2019 au titre d'exercices précédents (ayant fait l'objet d'un vote des actionnaires lors de leur attribution)**

<i>En euros</i>	<b>Date de soumission à l'AG et numéro de résolution</b>	<b>Montants versés en 2019</b>
<b>Rémunération variable annuelle</b>		1 184 433
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2018</i>	<i>23 mai 2019 14<sup>ème</sup> résolution</i>	<i>294 049</i>
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2017</i>	<i>24 mai 2018 15<sup>ème</sup> résolution</i>	<i>314 087</i>
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2016</i>	<i>23 mai 2017 14<sup>ème</sup> résolution</i>	<i>175 568</i>
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2015</i>	<i>26 mai 2016 11<sup>ème</sup> résolution</i>	<i>400 729</i>
<b>Rémunération variable pluriannuelle</b>	<i>14 mai 2014 12<sup>ème</sup> résolution</i>	0

**c. Engagements de toute nature correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la prise, de la cessation ou du changement des fonctions ou postérieures à l'exercice de celles-ci pris au bénéfice de M. Jean-Laurent BONNAFÉ - Directeur Général**

Indemnité de prise Néant  
ou de cessation  
de fonction

Indemnité de Néant Au titre de la convention de non-concurrence conclue en date du 25 février 2016, et sous réserve des conditions détaillées ci-dessous, il a été convenu que M. Jean-Laurent BONNAFÉ percevrait une indemnité d'un montant égal à 1,2 fois la somme de sa rémunération fixe et de sa rémunération variable (hors rémunération variable pluriannuelle) perçue au cours de l'année précédant son départ. Le règlement de l'indemnité interviendra mensuellement par douzième.  
Au titre de cette convention, dans l'hypothèse où il cesserait d'assurer quelque fonction ou

<p>activité que ce soit au sein de BNP Paribas, M. Jean-Laurent BONNAFÉ s'engage à n'exercer aucune activité durant douze mois, directement ou indirectement, au bénéfice d'un établissement de crédit, d'une entreprise d'investissement ou d'une entreprise d'assurance dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé en France ou hors de France non plus qu'en France au bénéfice d'un établissement de crédit, d'une entreprise d'investissement ou d'une entreprise d'assurance dont les titres ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé.</p> <p>Conformément aux recommandations du Code Afep-Medef et de l'article R.225-29-1 du Code de commerce prévoyant que le versement d'une indemnité de non concurrence doit être exclu si l'intéressé fait valoir ses droits à la retraite ou s'il a dépassé l'âge de 65 ans et aux stipulations de ladite convention de non-concurrence, le Conseil d'administration et le Directeur Général ont confirmé respecter pleinement cette disposition.</p>			
Régime de retraite supplémentaire à prestations définies	Néant		M. Jean-Laurent BONNAFÉ ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire à prestations définies.
Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies	1 743		M. Jean-Laurent BONNAFÉ bénéficie du dispositif de retraite à cotisations définies (art. 83 du Code général des impôts) établi au bénéfice de tous les collaborateurs de BNP Paribas SA. Le montant des cotisations versées à ce titre par l'entreprise pour M. Jean-Laurent BONNAFÉ a été, en 2019, de 1 743 euros.
Régime collectif de prévoyance et de frais de santé	3 274		M. Jean-Laurent BONNAFÉ bénéficie des dispositifs de prévoyance incapacité, invalidité et décès et de couverture des frais de santé offerts aux salariés de BNP Paribas SA. Il bénéficie par ailleurs du dispositif de la Garantie Vie Professionnelle Accidents en vigueur au bénéfice de l'ensemble des salariés de BNP Paribas SA.

**TABLEAU N° 3 : ÉLÉMENTS DE LA REMUNERATION VERSEE AU COURS DE L'EXERCICE 2019 OU ATTRIBUEE AU TITRE DE CE MEME EXERCICE A M. PHILIPPE BORDENAVE, DIRECTEUR GENERAL DELEGUE, SOUMIS AU VOTE DES ACTIONNAIRES (MONTANTS EN EUROS)**

**a. Eléments de la rémunération attribués au titre de l'exercice 2019 à M. Philippe BORDENAVE - Directeur Général délégué**

	Montants	Commentaires
Rémunération fixe due au titre de l'exercice	1 000 000 (versé)	La rémunération de M. Philippe BORDENAVE est déterminée selon des modalités proposées par le Comité des rémunérations au Conseil d'administration. La dernière augmentation de cette rémunération fixe date du 25 février 2016 avec effet au 1 <sup>er</sup> janvier 2016.
Rémunération variable annuelle attribuée au titre de l'exercice <sup>(1)</sup>	1 031 700	<p>La rémunération variable de M. Philippe BORDENAVE évolue en fonction de critères représentatifs des résultats du Groupe et de sa performance managériale. Elle est exprimée en pourcentage d'une rémunération variable cible correspondant à 100 % de la rémunération fixe de l'exercice. Les critères quantitatifs s'appliquent aux performances globales du Groupe ; ils sont les suivants :</p> <p>rapport du bénéfice net par action de l'exercice à celui de l'exercice précédent (37,5 % de la rémunération variable cible) ;</p> <p>pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du Groupe (37,5 % de la rémunération variable cible) ;</p> <p>évaluation multicritère des actions entreprises par le Groupe sur le plan environnemental, sociétal et social (10% de la rémunération variable cible)</p> <p>Après prise en compte des critères quantitatifs et qualitatifs, et de l'évolution des résultats du Groupe, le Conseil d'administration a fixé la rémunération variable de M. Philippe BORDENAVE au titre de 2019 à 1 031 700 euros, soit 103 % de la rémunération variable annuelle cible ;</p> <p>la partie non différée de la rémunération variable sera payée pour moitié en mai 2020, et pour moitié en mars 2021, indexée à la performance du titre BNP Paribas ;</p> <p>la partie différée de la rémunération variable sera payée par cinquième à compter de 2021 ; chaque paiement sera versé pour moitié en mars de chaque année, et pour moitié en mars de l'année suivante indexé à la performance du titre BNP Paribas. Le paiement annuel de la rémunération variable différée est soumis à la condition que le ROE avant impôt du Groupe l'année précédant le paiement soit supérieur à 5 %.</p> <p>Le ratio entre la rémunération fixe et la rémunération variable annuelle, tel que requis en application du Code de commerce est de 103%.</p>
Plan de rémunération à long terme conditionnel (paiement intégralement différé à cinq ans)	395 600	<p>La juste valeur du PRLT attribué le 4 février 2020 et rattaché à l'exercice 2019 s'établit à 395 600 euros pour M. Philippe BORDENAVE.</p> <p>La durée du PRLT est fixée à 5 ans. Les 2 conditions propres au PRLT, l'une reconnaissant la progression intrinsèque de l'action BNP Paribas et l'autre, sa surperformance potentielle par rapport à ses pairs, représentent deux fractions égales permettant d'en mesurer les effets distincts.</p> <p>Aucun paiement au titre du PRLT ne peut excéder 137,5 % de sa valeur d'attribution.</p>
Rémunération liée au mandat d'administrateur	Néant	M. Philippe BORDENAVE ne perçoit pas de rémunérations au titre des mandats d'administrateur qu'il exerce dans les sociétés du Groupe.
Rémunération exceptionnelle	Néant	
Options d'actions attribuées au cours de l'exercice	Néant	
Actions de performance attribuées au cours de l'exercice	Néant	
Avantages en nature	3 953	M. Philippe BORDENAVE dispose d'une voiture de fonction et d'un téléphone portable. Ce montant inclut également la cotisation patronale versée au titre du contrat Vie Professionnelle du Comex., offrant un capital complémentaire de 1,10 million d'euros en cas de décès ou d'invalidité permanente totale liés à l'activité professionnelle. La

cotisation patronale annuelle versée par BNP Paribas SA a été de 1 460 euros par bénéficiaire au titre de l'exercice 2019.

**TOTAL 2 431 253**

(1) Versement conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale du 19 mai 2020 en application de l'article L.225-100 III du Code de commerce.

**b. Eléments de la rémunération versés à M. Philippe BORDENAVE, Directeur Général délégué, au cours de l'exercice 2019 au titre d'exercices précédents (ayant fait l'objet d'un vote des actionnaires lors de leur attribution)**

<i>En euros</i>	Date de soumission à l'AG et numéro de résolution	Montants versés en 2019
<b>Rémunération variable annuelle</b>		758 670
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2018</i>	23 mai 2019 15 <sup>ème</sup> résolution	188 252
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2017</i>	24 mai 2018 16 <sup>ème</sup> résolution	201 096
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2016</i>	23 mai 2017 15 <sup>ème</sup> résolution	112 384
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2015</i>	26 mai 2016 12 <sup>ème</sup> résolution	256 938
<b>Rémunération variable pluriannuelle</b>	14 mai 2014 13 <sup>ème</sup> résolution	0

**c. Engagements de toute nature correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la prise, de la cessation ou du changement des fonctions ou postérieures à l'exercice de celles-ci pris au bénéfice de M. Philippe BORDENAVE, Directeur Général délégué**

Indemnité de prise ou de cessation de fonction	Néant	M. Philippe BORDENAVE ne bénéficie d'aucune indemnité de prise ou de cessation de fonction.
Régime de retraite supplémentaire à prestations définies	Néant	M. Philippe BORDENAVE ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire à prestations définies.
Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies	1 743	Les mandataires sociaux bénéficient du dispositif de retraite à cotisations définies (art. 83 du Code général des impôts) établi au bénéfice de tous les collaborateurs de BNP Paribas SA. Le montant des cotisations versées à ce titre par l'entreprise pour M. Philippe BORDENAVE a été, en 2019, de 1 743 euros.
Régime collectif de prévoyance et de frais de santé	3 274	M. Philippe BORDENAVE bénéficie des dispositifs de prévoyance incapacité, invalidité et décès et de couverture des frais de santé offerts aux salariés de BNP Paribas SA. Il bénéficie par ailleurs du dispositif de la Garantie Vie Professionnelle Accidents en vigueur au bénéfice de l'ensemble des salariés de BNP Paribas SA.

**Détails relatifs à la rémunération variable annuelle des dirigeants mandataires sociaux exécutifs**

**Appréciation de la réalisation des objectifs fixés pour l'exercice 2019**

Le Conseil d'administration du 4 février 2020 a procédé à l'évaluation de la réalisation des objectifs, conformément à la politique de rémunération.

**Critères liés à la performance du Groupe**

Le Conseil d'administration a examiné la réalisation de la part quantitative de la rémunération variable annuelle au regard des critères liés à la performance du Groupe prévus dans la politique de rémunération.

Concernant le critère lié au bénéfice net par action de l'exercice par rapport à l'exercice précédent, sa mesure, en pourcentage de la rémunération variable cible, s'élève à 40,64 % pour l'exercice 2019.

Concernant le critère lié à la réalisation du budget de Résultat Brut d'Exploitation, sa mesure, en pourcentage de la rémunération variable cible, s'élève à 37,53 % pour l'exercice 2019.

### Critères liés à la performance RSE du Groupe

Le Conseil d'administration a examiné la réalisation de la mesure multicritères au regard des trois critères liés à la performance RSE du Groupe prévus dans la politique de rémunération et pondérés chacun à 3,33%.

#### (i) **Appréciation de la politique RSE par le Conseil**

Concernant l'évaluation qualitative, le Conseil d'administration a considéré ce critère accompli compte tenu des faits marquants de l'année 2019 au regard des enjeux climatiques et sociaux :

BNP Paribas mène une politique ambitieuse d'engagement dans la société avec des initiatives en faveur de la responsabilité éthique, de la prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux avec une stratégie affichée en matière énergétique. La Banque a pour ambition d'être un leader en matière de finance durable.

- a) Sur le volet social, la promotion d'une société plus inclusive :
  - o La Banque est partenaire fondateur de l'Ascenseur, un lieu unique dédié à l'égalité des chances inauguré à Paris où sont rassemblés 20 associations accompagnant les parcours de jeunes pour une meilleure inclusion sociale ;
  - o BNP Paribas est la 1<sup>ère</sup> entreprise du CAC 40 signataire de la charte #JamaisSansElles engageant le Comité exécutif à ne plus participer à des événements de plus de 3 intervenants sans la présence de femme ;
  - o BNP Paribas est classée dans le Top 100 mondial pour l'égalité femmes hommes selon l'ONG Equileap ;
  - o La Banque a signé un partenariat mondial avec le prix Nobel Pr. Yunus (Grameen Creative Lab) pour favoriser la création de « social business » et de produits à impact positif ;
  - o Le déploiement en 2019 du plafonnement des frais d'incident pour les comptes bancaires des clients considérés comme fragiles financièrement.
  
- b) Sur le volet de la transition énergétique et écologique :
  - o BNP Paribas est classée 1<sup>ère</sup> banque européenne en matière de développement durable dans le Global 100 « Most Sustainable Corporations ».
  - o La Banque a annoncé l'arrêt du financement des acteurs dont l'activité principale est liée au secteur des hydrocarbures non conventionnels et l'arrêt de tout financement de projet charbon d'ici 2030 dans l'Union Européenne et 2040 pour le reste du monde ;
  - o Elle a révisé son objectif de financement à la hausse des énergies renouvelables.

#### (ii) **Appréciation de la politique RSE par le marché**

Concernant le critère lié au positionnement du Groupe par rapport à ses pairs en matière de RSE dans les classements de performance extra-financière des agences FTSE, Robeco SAM et Vigeo-Eiris, il est atteint puisque BNP Paribas se positionne dans le 1<sup>er</sup> quartile du secteur Banques des 3 agences pré-citées.

#### (iii) **Appréciation de la politique RSE par l'alignement avec les collaborateurs**

Concernant le critère d'alignement avec les collaborateurs clés du Groupe, les objectifs RSE tri-annuels fixés aux collaborateurs clés du Groupe dans le plan de fidélisation ont également été atteints.

En conséquence, la mesure multicritères, en pourcentage de la rémunération variable cible, s'élève à 10,00% pour l'exercice 2019.

<b>RSE - Appréciation de la politique RSE</b>				
	(i) Par le Conseil	(ii) Par le marché	(iii) Alignement avec les collaborateurs	Mesure multicritère
Poids	3,33%	3,33%	3,33%	
Mesure	3,33%	3,33%	3,33%	<b>10,00%</b>

### Critères qualitatifs

Le Conseil d'administration apprécie la part qualitative de la rémunération variable annuelle au regard de la mise en œuvre des critères prévus dans la politique de rémunération.

En ce qui concerne l'exercice 2019, le Conseil d'administration a principalement retenu et considéré comme accomplis pour M. Jean- Laurent Bonnafé :

- son action déterminante dans la gestion de la Banque dans le cadre du plan stratégique 2017-2020, (résultats opérationnels solides, mesures de réduction de coûts complémentaires permettant de résister à un environnement persistant de taux bas), tout en assurant l'augmentation du ratio de CET1 dans la perspective de la révision de Bâle III ;
- son rôle clé vis-à-vis des grands clients ;
- la poursuite de l'automatisation des processus et de la digitalisation des « parcours clients » ;

- son engagement personnel sur les sujets liés à la transformation des systèmes d'information de la Banque et son implication dans la résolution des incidents IT;
- son rôle dans le transfert des activités de *prime brokerage* de Deutsche Bank ;
- son engagement pour faire de la banque un leader reconnu pour sa stratégie RSE (la banque a été désignée meilleure banque au monde pour sa responsabilité d'entreprise 2019 grâce à ses actions en faveur de la finance durable (*Euromoney awards for excellence*)) ;

et pour M. Philippe Bordenave en cohérence avec les appréciations retenues pour M. Jean-Laurent Bonnafé :

- des résultats opérationnels solides et une gestion bilancielle robuste dans le cadre du Plan de développement et de transformation 2017-2020 et l'accompagnement du plan dans ses dimensions financières, de maîtrise de coûts et de déploiement de l'innovation technologique ;
- son implication dans la résolution des incidents IT et dans l'amélioration et la transformation des systèmes d'information de la Banque ;
- son rôle dans la conclusion de l'accord du transfert des activités de *prime brokerage* de Deutsche Bank et dans la réalisation de ce transfert ;
- la réalisation concrète des engagements de la politique RSE du Groupe ;
- son engagement dans les revues réalisées par les équipes du MSU.

## Synthèse

Après prise en compte de l'ensemble des critères de fixation de la rémunération variable annuelle, et de l'évolution des résultats opérationnels du Groupe, le Conseil d'administration, sur la proposition du Comité des rémunérations, a fixé la rémunération variable attribuée au titre de 2019 à :

1 611 515 euros pour M. Jean-Laurent Bonnafé (représentant 103 % de sa rémunération variable cible) ;

1 031 700 euros pour M. Philippe Bordenave (représentant 103 % de sa rémunération variable cible).

Le résultat de chaque critère est détaillé dans le tableau suivant :

En euros		Critères liés à la Performance Financière		Critères liés à la performance RSE	Critères qualitatifs	Variable au titre de 2019	Rappel du variable cible
		BNPA <sup>(2)</sup> Groupe	RBE <sup>(3)</sup> Groupe				
Jean-Laurent Bonnafé	Poids <sup>(1)</sup>	37,50%	37,50%	10,00%	15,00%		
	Mesure <sup>(1)</sup>	40,64%	37,53%	10,00%	15,00%	<b>1 611 515</b>	1 562 000
Philippe Bordenave	Poids <sup>(1)</sup>	37,50%	37,50%	10,00%	15,00%		
	Mesure <sup>(1)</sup>	40,64%	37,53%	10,00%	15,00%	<b>1 031 700</b>	1 000 000

(1) En pourcentage de la rémunération variable cible.

(2) Rapport du Bénéfice Net par action (BNPA) de l'exercice à celui de l'exercice précédent.

(3) Pourcentage de réalisation du budget de Résultat Brut d'Exploitation (RBE).

## Modalités et conditions de paiement

a) Les modalités de paiement des rémunérations variables des dirigeants mandataires sociaux exécutifs du Groupe BNP Paribas au titre de l'exercice 2019, conformes aux dispositions du Code monétaire et financier et aux Orientations de l'ABE sur les politiques de rémunération du 21 décembre 2015, sont les suivantes :

60 % de la rémunération variable est différée pendant cinq ans, à raison d'un cinquième par an ;

la partie non différée de la rémunération variable est payée pour moitié en mai 2020 sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires dans les conditions de l'article L.225- 100 du Code de commerce ; et pour moitié en mars 2021, indexée sur la performance du titre BNP Paribas depuis l'attribution ;

la partie différée de la rémunération variable sera payée par cinquième à compter de 2021. Chaque paiement sera versé pour moitié en mars de chaque année ; et pour moitié en mars de l'année suivante, indexé sur la performance du titre BNP Paribas depuis l'attribution. Le dernier paiement au titre de l'exercice 2019 sera donc effectué en mars 2026.

b) En outre, le paiement annuel de la rémunération variable différée est soumis à la condition que le ROE avant impôt du Groupe, au titre de l'année précédant le paiement, soit supérieur à 5 %.

Le Conseil d'administration a constaté que cette condition de performance a été atteinte sur l'exercice 2019 et qu'en conséquence les rémunérations différées payables en 2020 au titre des plans antérieurs seront effectivement versées.

## Détails relatifs au plan de rémunération long terme (PRLT) conditionnel sur cinq ans

### Montants de PRLT attribués en 2020

Conformément à la politique de rémunération, le Conseil d'administration, sur la proposition du Comité des rémunérations, a fixé les montants de PRLT attribués en 2020.

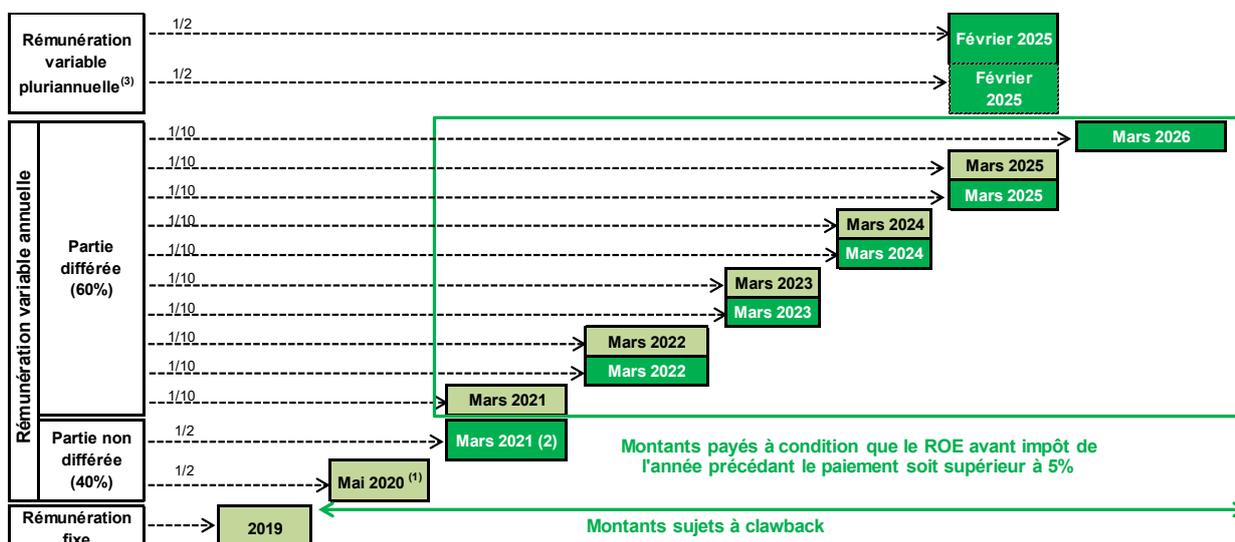
Le montant attribué au titre du PRLT est égal au montant de la rémunération variable annuelle cible au titre de 2019.

PRLT attribué le 4 février 2020 (en euros)	Montant attribué <sup>(*)</sup>	Valorisation du montant attribué en juste valeur <sup>(**)</sup>
Jean-Laurent Bonnafé	1 562 000	617 927
Philippe Bordenave	1 000 000	395 600

(\*) Cf. explications ci-dessus.

(\*\*) Juste valeur conforme aux normes IFRS de 39,56 % du montant attribué. Ce calcul est effectué par un expert indépendant.

### Structure de paiement de la rémunération des mandataires sociaux exécutifs au titre de 2019 après prise en compte des orientations de l'ABE



<sup>(1)</sup> attribution en mars 2020 et paiement reporté en mai 2020 sous réserve de l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires dans les conditions prévues à l'article L. 225-100 III du Code de commerce

<sup>(2)</sup> versement à l'issue d'une période de rétention d'un an à compter de la date d'attribution de la rémunération variable annuelle

<sup>(3)</sup> le PRLT est un plan d'une durée de 5 ans, le versement interviendra à l'issue de la période de cinq ans.

Numéraire

Numéraire indexé sur le cours de l'action BNP Paribas

Numéraire indexé sur la performance relative du titre BNP Paribas par rapport à la performance de l'indice EURO STOXX Banks

### Proportion relative de la rémunération fixe et variable des dirigeants mandataires sociaux

Le plafond de la rémunération variable totale prévu à l'article L.511- 78 du Code monétaire et financier est respecté. En application de l'article L.511- 79 du Code monétaire et financier, un taux d'actualisation peut en outre être appliqué à un quart au plus de la rémunération variable totale pour autant que le paiement s'effectue sous la forme d'instruments différés pour une durée d'au moins 5 ans.

Après application du taux d'actualisation aux montants attribués de rémunérations variables en instruments différés à 5 ans (discount de 42,85% conformément aux orientations de l'Autorité Bancaire Européenne sur l'application du taux d'actualisation notionnel pour la rémunération variable, publiées le 27 mars 2014), le ratio entre la rémunération variable totale et la rémunération fixe s'élève à 1,81 pour le Directeur Général et le Directeur Général délégué au titre de l'exercice 2019.

### Utilisation des clauses dites de « malus » et « claw-back »

Le Conseil d'administration n'a pas été amené à appliquer les clauses dites de « malus » et « claw-back », prévues par la politique de rémunération définie ci-dessus.

### ***Rémunération versée ou attribuée par une entreprise comprise dans le périmètre de consolidation***

Aucune rémunération n'a été versée ou attribuée aux mandataires sociaux par une entreprise comprise dans le périmètre de consolidation de BNP Paribas au sens de l'article L.233-16 du Code de commerce.

### ***Multiples de rémunération et évolution***

Conformément aux dispositions de l'article L.225-37-3 du Code de commerce et aux lignes directrices sur les multiples de rémunération de l'AFEP du 28 janvier 2020, est présenté ci-dessous, le niveau de la rémunération du Président du Conseil d'administration, du Directeur Général, et du Directeur Général Délégué, au regard de la rémunération moyenne et de la rémunération médiane sur une base équivalent temps plein des salariés de BNP Paribas SA, ainsi que l'évolution de ces rémunérations, de ces ratios et des critères de performance de la société.

Ces informations sont fournies sur un historique de 5 ans.

Les salariés considérés sont ceux de BNP Paribas SA en France et de ses succursales, continument présents sur un exercice. La rémunération des salariés inclut la rémunération fixe, la rémunération variable, les primes commerciales, les plans de fidélisation, les primes de participation et d'intéressement, ainsi que les avantages en nature.

Concernant la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, elle correspond à la rémunération fixe, la rémunération variable, le Plan de rémunération à Long Terme en juste valeur, les rémunérations pour les mandats d'administrateur, ainsi que les avantages en nature, informations déjà présentées dans ce document.

	Année				
	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Performance de la société</b>					
Résultat net avant impôt (en millions d'euros)	10 379	11 210	11 310	10 208	11 394
Evolution N/N-1		8%	1%	-10%	12%
Résultat d'exploitation (en millions d'euros)	9 787	10 771	10 310	9 169	10 057
Evolution N/N-1		10%	-4%	-11%	10%
Bénéfice net par action (en euros)	5,14	6,00	6,05	5,73	6,21
Evolution N/N-1		17%	1%	-5%	8%
<b>Rémunération des salariés (en milliers d'euros)</b>					
Rémunération moyenne	84	83	83	82	87
Evolution N/N-1		-1%	0%	-1%	6%
Rémunération médiane	55	54	54	54	58
Evolution N/N-1		-2%	0%	0%	7%
<b>Président du Conseil d'administration</b>					
Rémunération du Président du CA (en milliers d'euros)	1 001	1 012	1 016	1 017	1 014
Evolution N/N-1		1%	0%	0%	0%
Ratio sur rémunération moyenne des salariés	12	12	12	12	12
Evolution N/N-1		0%	0%	0%	0%
Ratio sur rémunération médiane des salariés	18	19	19	19	17
Evolution N/N-1		6%	0%	0%	-11%
<b>Directeur Général</b>					
Rémunération du DG (en milliers d'euros)	3 592	4 052	3 686	3 381	3 858
Evolution N/N-1		13%	-9%	-8%	14%
Ratio sur rémunération moyenne des salariés	43	49	44	41	44
Evolution N/N-1		14%	-10%	-7%	7%
Ratio sur rémunération médiane des salariés	66	75	68	62	66
Evolution N/N-1		14%	-9%	-9%	6%
<b>Directeur Général Délégué</b>					
Rémunération du DGD (en milliers d'euros)	2 275	2 559	2 320	2 126	2 431
Evolution N/N-1		12%	-9%	-8%	14%
Ratio sur rémunération moyenne des salariés	27	31	28	26	28
Evolution N/N-1		15%	-10%	-7%	8%
Ratio sur rémunération médiane des salariés	42	48	43	39	42
Evolution N/N-1		14%	-10%	-9%	8%

#### Application des dispositions du second alinéa de l'article L.225-45 du Code de commerce

Il n'a pas été nécessaire d'appliquer les dispositions du second alinéa de l'article L.225-45 du Code de commerce en 2019.

### C) AUTRES INFORMATIONS SUR LES REMUNERATIONS DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX VERSEES OU ATTRIBUEES AU TITRE DE L'EXERCICE 2019 NON SOUMISES AU VOTE DES ACTIONNAIRES

#### I. Rémunération totale attribuée au titre de 2019 et comparaison par rapport à 2018

En euros	Jean-Laurent BONNAFÉ		Philippe BORDENAVE	
	2018	2019	2018	2019
Montant de la rémunération fixe	1 562 000	1 562 000	1 000 000	1 000 000
Montant de la rémunération variable annuelle attribuée	1 470 245	1 611 515	941 258	1 031 700
<b>Sous-total</b>	<b>3 032 245</b>	<b>3 173 515</b>	<b>1 941 258</b>	<b>2 031 700</b>
Montant du PRLT (juste valeur)*	282 644	617 927	180 950	395 600
<b>TOTAL</b>	<b>3 314 889</b>	<b>3 791 442</b>	<b>2 122 208</b>	<b>2 427 300</b>

\* Ce montant est une valeur estimée au moment de l'attribution. Le montant définitif sera connu au moment du paiement

La progression de la rémunération globale des dirigeants mandataires sociaux exécutifs se décompose comme suit :

- une rémunération fixe inchangée (depuis 2016),
- une rémunération variable annuelle en évolution de 9,6%,

conduisant à une croissance limitée à 4,7% de l'ensemble de ces deux rémunérations, en cohérence avec les résultats financiers du Groupe (progression annuelle du Résultat Net avant Impôt du Groupe de 12% et du Bénéfice Net par Action de 8%), et sa bonne performance en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale ;

- une rémunération variable pluriannuelle (PRLT), dont le montant d'attribution est inchangé depuis 2016, mais qui voit progresser sa juste valeur (calcul théorique retenu par les normes comptables estimant les probabilités d'atteinte des nombreuses conditions de performance), reflétant l'amélioration des conditions de marché et la progression du cours de bourse depuis 1 an.

Conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 23 mai 2019, la rémunération variable annuelle et pluriannuelle est différée sur une période de 5 ans, indexée à la performance future du cours de bourse, et soumise à des conditions de performance, ainsi qu'à des dispositions de malus et de claw-back.

## **II. Détention d'actions et conservation d'actions issues de levées d'options**

Le Conseil d'administration a décidé que la quantité minimale de titres que MM. Jean Lemierre, Jean-Laurent Bonnafé et Philippe Bordenave seront tenus de détenir pendant la durée de leurs fonctions sera respectivement de 10 000, 80 000 et 30 000 titres. La mise en conformité avec cette obligation, sous forme de détention directe d'actions ou de parts de fonds du Plan d'Épargne Entreprise intégralement investies en actions BNP Paribas, a été réalisée par les trois intéressés.

### III. Éléments chiffrés de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux

Le tableau ci-dessous présente la rémunération brute attribuée au titre de l'exercice ainsi que les rémunérations liées au mandat d'administrateur et les avantages en nature pour chaque dirigeant mandataire social.

Tableau récapitulatif des rémunérations attribuées à chaque dirigeant mandataire social

En euros			2018	2019
			Montants attribués	Montants attribués
Jean LEMIERRE Président du d'administration	Conseil	Rémunération fixe	950 000	950 000
		Rémunération variable annuelle	Néant	Néant
		Rémunération variable pluriannuelle	Néant	Néant
		Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	Néant	Néant
		Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	Néant	Néant
		<b>Sous-total</b>	<b>950 000</b>	<b>950 000</b>
		Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
		Rémunération liée au mandat d'administrateur	63 169	60 222
		Avantages en nature <sup>(1)</sup>	3 632	3 632
		<b>TOTAL</b>	<b>1 016 801</b>	<b>1 013 854</b>
Jean-Laurent BONNAFÉ Directeur Général	Rémunération fixe	1 562 000	1 562 000	
	Rémunération variable annuelle	1 470 245	1 611 515	
	Rémunération variable pluriannuelle <sup>(2)</sup>	282 644	617 927	
	Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	Néant	Néant	
	Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	Néant	Néant	
	<b>Sous-total</b>	<b>3 314 889</b>	<b>3 791 442</b>	
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant	
	Rémunération liée au mandat d'administrateur	59 924	60 222	
	Avantages en nature <sup>(1)</sup>	6 507	6 507	
	<b>TOTAL</b>	<b>3 381 320</b>	<b>3 858 171</b>	
Philippe BORDENAVE Directeur Général délégué	Rémunération fixe	1 000 000	1 000 000	
	Rémunération variable annuelle	941 258	1 031 700	
	Rémunération variable pluriannuelle <sup>(2)</sup>	180 950	395 600	
	Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	Néant	Néant	
	Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	Néant	Néant	
	<b>Sous-total</b>	<b>2 122 208</b>	<b>2 427 300</b>	
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant	
	Rémunération liée au mandat d'administrateur	Néant	Néant	
	Avantages en nature <sup>(1)</sup>	3 953	3 953	
	<b>TOTAL</b>	<b>2 126 161</b>	<b>2 431 253</b>	

(1) Le Président du Conseil d'administration, le Directeur Général et le Directeur Général délégué disposent d'une voiture de fonction et d'un téléphone portable. Le Directeur Général et le Directeur Général délégué bénéficient d'une assurance Vie Professionnelle Comex dont la contribution de l'entreprise est assimilée à un avantage en nature.

(2) Valorisation du montant attribué sous certaines conditions de performance.

Le tableau ci-dessous présente la rémunération brute versée en 2019 ainsi que les rémunérations liées aux mandats d'administrateur et les avantages en nature pour chaque dirigeant mandataire social.

### Tableau récapitulatif des rémunérations versées en qualité de dirigeant mandataire social

En euros		2018	2019
		Montants versés	Montants versés
<b>Jean LEMIERRE</b> Président du Conseil d'administration	Rémunération fixe	950 000	950 000
	Rémunération variable annuelle	Néant	Néant
	Rémunération variable pluriannuelle	Néant	Néant
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Rémunération liée au mandat d'administrateur	63 169	60 222
	Avantages en nature <sup>(1)</sup>	3 632	3 632
<b>TOTAL</b>		<b>1 016 801</b>	<b>1 013 854</b>
<b>Jean-Laurent BONNAFÉ</b> Directeur Général	Rémunération fixe	1 562 000	1 562 000
	Rémunération variable annuelle	1 511 228	1 184 433
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2018</i>	<i>Néant</i>	<i>294 049</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2017</i>	<i>315 352</i>	<i>314 087</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2016</i>	<i>490 177</i>	<i>175 568</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2015</i>	<i>452 647</i>	<i>400 729</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2014</i>	<i>253 052</i>	<i>Néant</i>
	Rémunération variable pluriannuelle	2 217 600	0 <sup>(2)</sup>
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Rémunération liée au mandat d'administrateur	59 924	60 222
	Avantages en nature <sup>(1)</sup>	6 507	6 507
<b>TOTAL</b>		<b>5 357 259</b>	<b>2 813 162</b>
<b>Philippe BORDENAVE</b> Directeur Général délégué	Rémunération fixe	1 000 000	1 000 000
	Rémunération variable annuelle	914 819	758 670
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2018</i>	<i>Néant</i>	<i>188 252</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2017</i>	<i>201 890</i>	<i>201 096</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2016</i>	<i>313 813</i>	<i>112 384</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2015</i>	<i>290 119</i>	<i>256 938</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2014</i>	<i>108 997</i>	<i>Néant</i>
	Rémunération variable pluriannuelle	1 135 200	0 <sup>(2)</sup>
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Rémunération liée au mandat d'administrateur	Néant	Néant
	Avantages en nature <sup>(1)</sup>	3 953	3 953
<b>TOTAL</b>		<b>3 053 972</b>	<b>1 762 623</b>

Le taux de charges et contributions sociales moyen sur ces rémunérations en 2019 est de 38 % (39 % en 2018).

- 1) Le Président du Conseil d'administration, le Directeur Général et le Directeur Général délégué disposent d'une voiture de fonction et d'un téléphone portable. Le Directeur Général et le Directeur Général délégué bénéficient d'une assurance Vie Professionnelle Comex dont la contribution de l'entreprise est assimilée à un avantage en nature.
- 2) Le PRLT attribué en 2014 n'a pas donné lieu à paiement en 2019 en raison de la non réalisation de la condition de performance liée à l'évolution de la valeur de l'action BNP Paribas. Pour rappel, le montant attribué est soumis à l'approbation de deux conditions de performance cumulatives sur une période de cinq ans courant à compter de la date d'attribution. Ainsi, la condition de performance relative (évolution de la valeur de l'action BNP Paribas par rapport à celle de l'indice « EURO STOXX Banks ») a conduit au maintien de 86 % du montant attribué, tandis que la performance minimale de l'action BNP Paribas pendant la période de référence de 5%, requise pour déclencher le paiement, n'a pas été réalisée.

## DIX-HUITIEME RÉSOLUTION

La dix-huitième résolution, spécifique à l'industrie bancaire, prévoit en application de l'article L511-73 du Code monétaire et financier, une consultation de l'Assemblée Générale sur l'enveloppe globale des rémunérations de toute nature versées durant l'exercice 2019 aux dirigeants effectifs, c'est-à-dire chez BNP Paribas les dirigeants mandataires sociaux, ainsi qu'à certaines catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque du Groupe (*Material Risk Taker* - MRT).

Le Groupe applique, conformément à la réglementation en vigueur, une politique et un encadrement strict des rémunérations visant à limiter la prise de risque et à aligner les rémunérations sur les objectifs à long terme du Groupe, particulièrement en matière de maîtrise des risques. Concernant les MRT, le Groupe veille donc particulièrement à :

- les identifier en fonction des critères définis dans le Règlement délégué de la Commission Européenne<sup>1</sup> (critères qualitatifs et critères quantitatifs liés aux niveaux de rémunération) et de critères internes, sachant que sont inclus dans le périmètre des MRT Groupe, l'ensemble des collaborateurs identifiés exclusivement en raison de leur niveau de rémunération, du fait de leur expertise, sans qu'il soit avéré que leur activité professionnelle ait une incidence sur le profil de risque du Groupe ;
- différer sur 3 à 5 ans une partie des rémunérations variables qui leur sont attribuées ;
- soumettre leurs rémunérations variables à l'atteinte de conditions ;
- indexer une partie de leurs rémunérations variables attribuées sur le cours de bourse de l'action BNP Paribas ou sur les résultats du Groupe ;
- plafonner leurs rémunérations variables attribuées de manière à respecter le ratio entre la composante variable et la composante fixe de la rémunération<sup>2</sup>.

La politique de rémunération et les montants attribués aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs au titre de leur performance 2019 sont précisés dans le Chapitre 2 du Document d'Enregistrement Universel 2019. Par ailleurs, la politique et les montants de rémunération attribués aux collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque du Groupe au titre de l'exercice 2019 sont détaillés dans un rapport mis en ligne sur le site institutionnel de BNP Paribas <https://invest.bnpparibas.com>.

Les rémunérations effectivement versées en 2019, objets de la présente résolution, sont par nature différentes des rémunérations attribuées au titre de 2019 (telles que détaillées dans le rapport sur les rémunérations des MRT mis en ligne sur le site institutionnel de BNP Paribas). Elles sont relatives aux paiements partiels de rémunérations variables attribuées entre 2016 (au titre de l'exercice 2015) et 2019 (au titre de l'exercice 2018) pour leurs parties versables en 2019 conformément aux dispositions applicables. Elles incluent également les paiements de rémunérations fixes en 2019 avec prise en compte des éventuelles revalorisations salariales intervenues en cours d'année. Conformément aux obligations réglementaires, en application des règles de différé et d'indexation d'une partie des rémunérations variables attribuées, le montant payé au titre des rémunérations variables attribuées au cours des exercices précédents peut être impacté par l'évolution du cours de l'action BNP Paribas entre la date d'attribution et la date de paiement ainsi que par la non-atteinte des conditions de performance.

En 2018, l'enveloppe globale des rémunérations versées aux 1 431 collaborateurs identifiés comme MRT s'élevait à 844 millions d'euros. L'enveloppe globale des rémunérations versées en 2019 aux 1 476 collaborateurs identifiés comme MRT pour le Groupe s'élève à 822 millions d'euros, pour un montant moyen versé de 557 milliers d'euros contre 590 milliers d'euros en 2018, soit une diminution de 5,6%.

<sup>1</sup> **RÈGLEMENT DÉLÉGUÉ (UE) N° 604/2014 DE LA COMMISSION** du 4 mars 2014 complétant la directive 2013/36/UE du Parlement européen et du Conseil par des normes techniques de réglementation en ce qui concerne les critères qualitatifs et quantitatifs appropriés permettant de recenser les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement.

<sup>2</sup> Tel qu'approuvé par l'Assemblée Générale des actionnaires du 24 mai 2018 pour une durée de trois ans.

## LE CONSEIL PROPOSE, EN SECOND LIEU, L'ADOPTION DE DOUZE RESOLUTIONS PAR L'ASSEMBLEE GENERALE EXTRAORDINAIRE.

Les résolutions n 19 à 24 ont pour objet de doter votre société de la souplesse nécessaire à la gestion de sa structure financière tout en respectant des limites destinées à encadrer une éventuelle dilution. Elles vous proposent le strict renouvellement de celles que vous aviez bien voulu autoriser lors de l'Assemblée Générale du 24 mai 2018.

**En particulier, il est en outre précisé dans les résolutions d'augmentation de capital que pendant toute période d'offre publique sur le titre BNP Paribas, le Conseil d'administration ne sera pas autorisé à décider une augmentation de capital en vertu des délégations que ces résolutions soumettent à votre approbation.**

Ces résolutions se répartissent entre augmentations de capital, avec maintien du droit préférentiel de souscription d'une part, et avec suppression du, ou sans, droit préférentiel de souscription d'autre part, avec une double limite :

- **L'ensemble des augmentations de capital avec suppression du, ou sans, droit préférentiel de souscription ne peut dépasser 240 millions d'euros, soit moins de 10 % du capital social existant à ce jour** (vingt-deuxième résolution) ;
- **L'ensemble des augmentations de capital avec maintien, suppression du, ou sans droit préférentiel de souscription ne peut dépasser 1 milliard d'euros, soit environ 40% du capital existant à ce jour** (vingt-quatrième résolution).

### DIX-NEUVIEME RESOLUTION

Il est demandé à l'Assemblée générale par la dix-neuvième résolution d'autoriser pour 26 mois le Conseil d'administration à procéder à l'émission d'actions ordinaires de la société ainsi que de toutes valeurs mobilières donnant accès immédiatement ou à terme à du capital à émettre, avec maintien du droit préférentiel de souscription. Il s'agit ici du renouvellement de l'autorisation de même nature donnée par l'Assemblée qui s'est tenue en 2018 et arrive prochainement à échéance.

Le montant nominal des augmentations de capital susceptibles d'être ainsi réalisées ne pourrait être supérieur à 1 milliard d'euros ; ce montant induirait la création d'un nombre d'actions nouvelles équivalent à environ **40% du capital existant à ce jour**. La présente délégation annule et remplace toute autre délégation ayant le même objet qui aurait pu être antérieurement consentie.

### VINGTIEME RESOLUTION

La vingtième résolution propose à l'Assemblée générale d'autoriser pour 26 mois le Conseil d'administration, à procéder à l'émission d'actions ordinaires de la société ainsi que de toutes valeurs mobilières donnant accès immédiatement ou à terme à du capital à émettre avec suppression du droit préférentiel de souscription. Un droit de priorité pourra être conféré aux actionnaires sur tout ou partie de l'émission.

Il s'agit de permettre à la Banque de se financer en dotant le Conseil d'administration de la souplesse et de la réactivité nécessaires pour saisir à bref délai des conditions de marché optimales.

Il est précisé que le montant nominal des augmentations de capital susceptibles d'être ainsi réalisées ne pourrait être supérieur à 240 millions d'euros. Ce montant induirait la création d'un nombre d'actions nouvelles équivalent à environ **9,6 % du capital existant à ce jour**. De plus, et nonobstant le fait que les dispositions légales et réglementaires autorisent désormais (depuis la parution du décret n°2019-1097 du 28 octobre 2019 modifiant l'article R. 225-119 du Code de commerce), une décote maximale portée de 5% à 10%, votre Conseil vous propose de maintenir les dispositions actuellement en vigueur en matière de prix d'émission des actions nouvelles, à savoir **qu'il serait toujours au moins égal à la moyenne pondérée des cours des trois dernières séances de bourse précédant le début de l'offre moins une décote de 5 %, garantissant ainsi la référence aux conditions du marché**.

Il est enfin précisé que la présente délégation annule et remplace toute autre délégation ayant le même objet qui aurait pu être antérieurement consentie.

### VINGT-ET-UNIEME RESOLUTION

Il est ici demandé aux actionnaires d'autoriser pour 26 mois le Conseil d'administration à procéder à l'émission d'actions ordinaires ainsi que de valeurs mobilières donnant accès au capital, sans droit préférentiel de souscription, en vue de rémunérer des titres qui seraient apportés à BNP Paribas. Le montant nominal maximum des augmentations de capital susceptibles d'être ainsi réalisées est fixé à 10% du capital social à la date de la décision du Conseil d'administration.

L'adoption de cette résolution donnerait à BNP Paribas les moyens d'une réactivité accrue et augmenterait donc ses capacités de négociation, tous facteurs favorables aux intérêts des actionnaires ; elle conférerait à la Banque la souplesse nécessaire pour mener à bien des opérations de croissance externe sans impact sur sa trésorerie. Comme le prévoit la loi, le Conseil d'administration procéderait à l'approbation de l'évaluation des apports après avoir pris connaissance du rapport des Commissaires aux apports ; ce rapport serait communiqué aux actionnaires à l'occasion de l'Assemblée générale suivante.

La présente délégation priverait d'effet toute délégation antérieure de même nature pour le solde non utilisé à ce jour.

### VINGT-DEUXIEME RESOLUTION

Afin de limiter la dilution résultant de l'emploi éventuel d'une ou plusieurs des autorisations d'augmentation de capital avec suppression du, ou sans, droit préférentiel de souscription, il est en outre demandé à l'Assemblée dans la vingt-deuxième résolution que le montant nominal maximum global des augmentations de capital pouvant résulter immédiatement ou à terme de l'utilisation des autorisations comportant l'absence ou la suppression du droit préférentiel de souscription, conférées par les vingtième et vingt-et-unième résolutions, ne puisse en tout état de cause être supérieur à 240 millions d'euros (environ **9,6 % du capital existant à ce jour**).

## VINGT-TROISIEME RESOLUTION

La vingtième-troisième résolution prévoit que le Conseil d'administration serait autorisé à augmenter le capital social par incorporation de réserves, de bénéfices, de primes d'émission, de fusion ou d'apport, et ce dans la limite d'un montant nominal maximum de 1 milliard d'euros. Cette opération se traduirait alors par la création et l'attribution gratuite d'actions et/ou par élévation du nominal des actions existantes.

## VINGT-QUATRIEME RESOLUTION

Il est enfin indiqué aux actionnaires dans la vingt-quatrième résolution que le montant nominal maximum global des augmentations de capital pouvant résulter immédiatement ou à terme de l'utilisation des autorisations, avec maintien, suppression du, ou sans droit préférentiel de souscription, conférées par les dix-neuvième à vingt-et-unième résolutions, ne pourra en tout état de cause être supérieur à 1 milliard d'euros (soit environ **40 % du capital existant à ce jour**).

## VINGT-CINQUIEME RESOLUTION

Cette résolution est rendue obligatoire par la présentation à l'Assemblée Générale des autorisations financières. Elle propose à l'Assemblée Générale d'autoriser pour 26 mois le Conseil d'administration à réaliser des opérations réservées aux adhérents du Plan d'Épargne d'Entreprise du Groupe BNP Paribas pour un montant nominal maximum de 46 millions d'euros. Cette autorisation entraînerait la suppression du droit préférentiel de souscription. Ce montant de 46 millions d'euros représente 23 millions d'actions ordinaires, soit environ 1,84 % du capital existant à ce jour, et donc moins de 1 % par an en moyenne. Il est également indiqué à l'Assemblée que, à l'instar des autorisations d'augmentations de capital précédentes, le Conseil d'administration ne serait pas autorisé à décider une augmentation de capital en vertu de cette délégation pendant toute période d'offre publique sur le titre BNP Paribas.

Cette autorisation se substituerait à toute autre autorisation de même nature actuellement en vigueur.

À ce jour, compte tenu du niveau des fonds propres dont dispose la Banque, la Direction Générale a indiqué au Conseil d'administration qu'elle ne souhaite pas procéder à une telle opération.

## VINGT-SIXIEME RESOLUTION

Il est ici demandé à l'Assemblée d'autoriser le Conseil, pour une durée de 18 mois, à annuler, par voie de réduction du capital social, tout ou partie de ses actions, détenues par votre société ou acquises dans le cadre de l'autorisation donnée par l'Assemblée Générale Ordinaire, dans la limite de 10 % du capital existant à la date de l'opération, par période de 24 mois. La présente autorisation se substitue à celle accordée par la dix-septième résolution de l'Assemblée générale du 23 mai 2019.

Les résolutions qui suivent (n<sup>os</sup> 27 à 29) ont pour objet d'harmoniser les Statuts de votre Société avec les dispositions légales et réglementaires en vigueur, pour l'essentiel issues de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (dite « Loi Pacte »), ainsi que de la loi n° 2019-744 du 19 juillet 2019 « de simplification, de clarification et d'actualisation du droit des sociétés ».

Afin de permettre aux actionnaires de se prononcer de manière différenciée sur chacune des propositions qui leur sont ici faites, celles-ci ont été réparties selon leur nature et leur portée, à savoir :

- la composition du Conseil d'administration *via* les modalités de nomination d'un administrateur représentant les salariés actionnaires (vingt-septième résolution) ;
- le fonctionnement du Conseil d'administration dont certaines décisions pourraient dorénavant être prises par voie de consultation écrite (vingt-huitième résolution) ;
- les simplifications et les adaptations « de forme » (vingt-neuvième résolution).

## VINGT-SEPTIEME RESOLUTION

La vingt-septième résolution soumet à l'approbation de l'Assemblée Générale la modification des Statuts de votre société afin de prévoir les modalités de désignation des candidats à l'élection au poste d'administrateur représentant les salariés actionnaires.

En effet, la loi « Pacte » a supprimé la dérogation qui s'appliquait jusqu'alors à la Banque (dont le Conseil d'administration comprend deux administrateurs représentant les salariés), qui permettait aux sociétés ayant nommé de tels administrateurs en application de l'article L. 225-27 du Code de commerce, de ne pas nommer d'administrateur représentant les salariés actionnaires. Dorénavant, toute entreprise dont le capital est composé à hauteur d'au moins 3% par des actions issues de l'épargne salariale doit mettre en place la représentation des salariés actionnaires : BNP Paribas remplit cette condition puisqu'à fin 2019, la participation au capital de BNP Paribas par le Fonds Commun de Placement d'Entreprise du Groupe (FCPE) et les salariés et anciens salariés dépassait ces 3%.

Les dispositions légales prévoient que les candidats à ce poste soient désignés, en application des dispositions de l'article L.225-102 du code de commerce :

- par le ou les Conseil(s) de Surveillance d'un ou de plusieurs Fonds Commun(s) de Placement d'Entreprise (FCPE) pour les actions de la société dont ils exercent les droits de vote ;
- par les salariés pour les actions de la société dont ils exercent directement les droits de vote.

L'administrateur représentant les salariés actionnaires sera nommé lors de l'Assemblée Générale de 2021, après que les candidats auront été désignés selon les modalités proposées dans le présent projet de modification des Statuts. A noter que la loi dispose qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, les représentants de l'entreprise au sein du Conseil de Surveillance des FCPE ne pourront plus exercer les droits de vote attachés aux titres émis par cette même entreprise.

#### **VINGT-HUITIEME RESOLUTION**

La vingt-huitième résolution vous propose de compléter l'article 10 des statuts de la Banque, relatif à l'organisation et au déroulement des réunions du Conseil d'administration, qui dispose déjà que « tout administrateur peut assister et participer au Conseil par visioconférence ou par tous moyens de télécommunication et télétransmission y compris Internet dans les conditions prévues par la réglementation applicable au moment de son utilisation ». Afin d'accroître encore la réactivité du Conseil en favorisant un fonctionnement toujours plus souple de cette instance, il est proposé de modifier les Statuts suite à la promulgation de la loi n° 2019-744 du 19 juillet 2019 « de simplification, de clarification et d'actualisation du droit des sociétés », qui en son article 15, offre désormais la possibilité pour votre Conseil de prendre par voie de consultation écrite certaines décisions relevant de ses attributions propres. La nature des décisions ici visées est définie à l'article L. 225-37 du Code de commerce, et concerne essentiellement la faculté de coopter un administrateur ou de convoquer l'Assemblée Générale.

#### **VINGT-NEUVIEME RESOLUTION**

Enfin, la vingt-neuvième résolution a pour objet la mise en cohérence des Statuts avec la loi, y compris sur des points de changements de terminologie.

#### **TRENTIEME RESOLUTION**

Cette proposition usuelle concerne la délivrance des pouvoirs nécessaires à l'accomplissement des publications et des formalités légales de la présente Assemblée.